

La VOCE dei trasporti

2001 anni dalla fondazione

N. 4 | Aprile 2021

Il Piano è tratto!



CONCORSO "NICO PIRAS"
ALL'INTERNO
L'INSERTO STACCATILE
SONOSTATOIO
INSIEME CONTRO IL MALTRATTAMENTO DEI MEZZI PUBBLICI

Poste Italiane spa - spediz. in abb. post. n. 353/05 (esempl. 40,00) art. 1 comma 1, D.C.B. Roma - Abbon. del 14/04/2021 - Linea Conto C.C.P. 10700171



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 4 - Aprile 2021



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

Direttore: Salvatore Pellicchia

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 10/05/2021

Finito di stampare nel mese di Maggio

Tiratura: 28.000 copie

Editoriale

2 Il Piano è tratto!

In Evidenza

6 De Masi: «Tredici lezioni dal Covid. E una chance al sindacato»

8 Enav, realtà del trasporto aereo che va salvaguardata

9 Non solo Amazon: un marzo caldo per merci e logistica

11 Sindacati-imprese, nuovo fronte comune contro il Covid

Mobilità

13 Migliori ambienti di lavoro e vaccini, il punto con Fsi

15 Tpl Salute, strumento importante al servizio dei lavoratori

Logistica integrata - Ambiente

17 Tari, il Governo intervenga per evitare il disastro

19 Giusto contratto per i rider, con Just Eat un accordo storico

Trasporto aereo marittimo e Portualità

21 Gente di mare: semplificare e aggiornare per salpare

23 L'incognita della giustizia Ue sul domani dei nostri porti

Viabilità

25 Anas: trattative in corso, Piano assunzioni nodo centrale

27 Aspi: progressi col sindacato in attesa di un futuro chiaro

Politiche sociali, partecipazione e sicurezza

28 Fondi pensione, un modo per partecipare alla svolta verde

Generi e generazioni

30 Lavorare coi figli a casa: aiuti dal congedo al baby-sitting

31 8 marzo, divario ancora da colmare perché sia davvero festa

33 Garanzia Giovani, più fondi dopo il flop: ora usiamoli bene

Regioni

35 Alto Adige Green, dove l'economia circolare è all'avanguardia

36 Lazio. Con la "Stazione Lavoro" diamo riparo ai più fragili

37 Sardegna. Lai Segretario, ricambio nel segno della continuità

Opinioni e Colloqui

38 Città da ripensare, nel solco della pandemia

39 Un vaccino per gli ultimi: l'esempio di Papa Francesco

Il Piano è tratto!

Prime luci in fondo al tunnel e, grazie al Pnrr, l'enorme occasione di far ripartire il Paese



Salvatore Pellicchia

Segretario Generale FIT-CISL

Per il secondo anno consecutivo la festa della Liberazione dal nazifascismo è stata celebrata sotto l'oppressione del virus Sars-Cov-2. L'auspicio di tutti è che il prossimo anniversario – sarà il 77esimo – possa coincidere con la prima festa della liberazione dal Covid-19. Intanto la pandemia continua a mietere vittime, anche nel nostro Paese, dove il numero dei morti, che sembra destinato ancora a crescere, ha superato quota 120mila. Dal «difficile momento che stiamo vivendo» ha preso le mosse il Presidente della Repubblica, Sergio Mattarella, nel messaggio inviato il 25 aprile alle Associazioni combattentistiche e d'Arma. Il propagarsi del Covid-19 «limita le modalità di celebrazione» della Festa della libertà di tutti gli italiani. Ma questo non impedisce di percepire il valore della ricorrenza e il collegamento simbolico tra il nostro recente passato, un presente segnato dalla resistenza al Covid e un futuro prossimo che dovrà sancire una nuova liberazione. Mattarella esorta a «rimanere uniti in uno sforzo congiunto che ci permetta di rendere sempre più forti e riaffermare i valori e gli ideali che sono alla base del nostro vivere civile, quel filo conduttore che, dal Risorgimento alla Resistenza, ha portato alla rinascita dell'Italia».

Con l'avanzare della campagna di vaccinazione, un po' di luce in fondo al tunnel si comincia a intravedere. Il numero di dosi somministrate ha superato la soglia dei 20 milioni. E le prime riaperture del 26 aprile aiutano a guardare al futuro con maggiore ottimismo. La partita sanitaria, però, è lungi dall'essere vinta: l'insorgere di nuove varianti del virus – in particolare di quella indiana, contrassegnata da un elevato indice di infettività – ci avvisa ancora una volta che con il Covid dovremo convivere a lungo. E che, quando saremo usciti dall'emergenza, dovremo incorporare comportamenti di prudenza nella nostra ritrovata normalità. Uno scenario che, a causa della perdurante carenza di vaccini nel nostro Paese, non ci può apparire immediato. Diverso sarebbe se l'industria farmaceutica italiana fosse in grado di produrre interamente un proprio vaccino, anziché limitarsi a partecipare ad alcune fasi del ciclo produttivo di vaccini stranieri. Una riflessione a latere che meriterebbe di essere approfondita per l'oggi e anche per il domani.

Un piano Marshall targato Ue

Per il momento non possiamo che fare fuoco con la legna che abbiamo – fuor di metafora, non possiamo che continuare a vaccinare con le dosi garantite al nostro Paese dalla mediazione delle autorità europee con le multinazionali del farmaco. Come purtroppo ben sappiamo, non tutto, nella contrattazione tra Bruxelles e i giganti di Big Pharma, è andato per il verso giusto. Miglior prova di sé l'Europa ha dato nel reagire alla crisi determinata dalla pandemia con vigore e generosità. «L'Unione ha saputo predisporre risorse ingenti per affrontare le emergenze, per contenere la caduta dei redditi nei settori sociali maggiormente penalizzati, per progettare una nuova fase di sviluppo. Concreta espressione, questa volta, di quel modello sociale europeo spesso evocato», per citare nuovamente il Presidente della Repubblica (parole pronunciate il primo maggio al Quirinale, durante la celebrazione della Festa del Lavoro). Lo sforzo finanziario – e prima

ancora culturale – compiuto dalle autorità europee col varo del piano Next Generation Eu, che vale 750 miliardi di euro, è indubbiamente senza precedenti. Più volte, in questi mesi, per dare un'idea di quanto fosse rilevante l'impegno assunto con Next Generation Eu, è stato evocato il piano Marshall. Approvato dal Congresso statunitense nel 1948, esso prevedeva aiuti per un ammontare di 14 miliardi di dollari, di cui 1,5 vennero destinati al nostro Paese. Arduo fare paragoni, numerici e storici, con il Next Generation Eu. È però significativa l'analogia tra i due contesti di riferimento: allora si trattava di ricostruire sulle macerie della II Guerra Mondiale, ora di spingere verso la ripresa un continente segnato profondamente, sul piano sanitario ma anche economico e sociale, dalla pandemia.

Se l'Europa ha fatto la sua parte, ora sta a noi cogliere l'occasione storica che abbiamo a disposizione. Il 67esimo Governo della Repubblica Italiana sta cercando di fare del suo meglio per portare l'Italia in acque sicure e fuori dalle secche del Covid. I bollettini macroeconomici indicano come sia grave la situazione e come gli effetti della pandemia stiano continuando a dispiegarsi. Basta qualche dato per rendersene conto. Dopo che nel 2020 il Prodotto interno lordo era andato giù dell'8,9%, nel primo trimestre 2021 è ulteriormente sceso dello 0,4% rispetto ai tre mesi precedenti e dell'1,4% su base annua. Rispetto al febbraio 2020 gli occupati sono quasi 900mila in meno e il tasso di occupazione è più basso di due punti percentuali. L'Istat registra un lieve recupero dell'occupazione a marzo 2021, 34mila posti di lavoro in più rispetto a febbraio, ma si tratta di percentuali di aumento da prefisso telefonico (0,2 punti in più). Ed è un recupero che esclude la fascia di età 35-49 anni, mentre per le donne la tendenza è verso un ulteriore calo.

Insomma, la strada da fare è lunghissima oltre che impervia. Anche perché i problemi dell'economia italiana

non nascono col Covid. La crescita italiana fatica da molti anni a tenere il passo delle locomotive europee. Se ne vedono i riflessi anche sul debito, che nel 2020 ha raggiunto quota 2.569.258 milioni, pari al 155,6% del Pil. Ma già nel 2019 il debito italiano si era assestato al 134,6%. Il calo del Pil nel 2020 e il costo degli interventi per fare fronte all'emergenza Covid hanno determinato il netto, ulteriore rialzo.

Una grande chance

Il Piano nazionale di ripresa e resilienza è la vera, grande chance di voltare pagina. Dopo essere stato approvato dal Consiglio dei Ministri e presentato

Se l'Europa ha fatto la sua parte, ora sta a noi cogliere l'occasione storica che abbiamo a disposizione. Il 67esimo Governo della Repubblica Italiana sta cercando di fare del suo meglio per portare l'Italia in acque sicure e fuori dalle secche del Covid

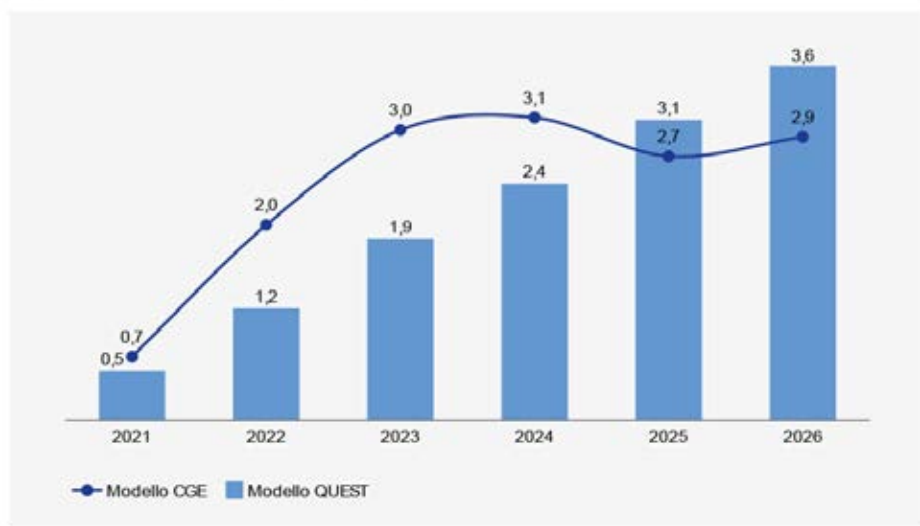
ai due rami del Parlamento, il Piano è stato inviato alla Commissione europea per il necessario via libera. In caso di semaforo verde da parte di Bruxelles, l'Italia potrà accedere ai 191,5 miliardi messi a disposizione dall'Ue, che saranno integrati con ulteriori risorse nazionali (30,6 miliardi) per un totale di 222,1 miliardi da utilizzare fino al 2026. Cifre che danno un'idea della posta in gioco. Ma che, dopo che il Pnrr sarà stato vagliato con esito positivo da Bruxelles, dovranno diventare il carburante (verde) di una macchina riformatrice guidata con lungimiranza ed efficienza a tutti i livelli. Il Piano verte su tre assi strategici condivisi a livello europeo: digitalizzazione e innovazione, transizione ecologica e inclusione sociale. Al contempo, il Pnrr punta al raggiungimento di tre obiettivi trasversali, concernenti la parità di genere, l'attenzione ai giovani e il rilancio dello sviluppo nel Sud. Un intervento epocale, afferma il Governo – con comprensibile enfasi – nel presentare un Piano che ambisce a riparare i danni economici e sociali della crisi pandemica contribuendo contemporaneamente a risolvere le debolezze strutturali dell'economia italiana e accompagnando il Paese su un percorso di transizione ecologica e ambientale.

Il Pnrr si articola in 6 missioni, due delle quali – la 2 e la 3 – sono di particolare rilevanza per i trasporti. La prima, "Digitalizzazione, Innovazione, Competitività, Cultura", stanziata complessivamente 49,2 miliardi per promuovere la trasformazione digitale del Paese, sostenere l'innovazione del sistema produttivo e investire in due settori chiave per l'Italia, turismo e cultura. Gli investimenti previsti nel Piano assicurano la fornitura di banda ultra-larga e connessioni veloci in tutto il Paese. La seconda missione, "Rivoluzione Verde e Transizione Ecologica", stanziata complessivamente 68,6 miliardi. I suoi obiettivi sono migliorare la sostenibilità e la resilienza del sistema economico e assicurare una transizione ambientale equa e inclusiva.



Il Piano prevede investimenti e riforme per l'economia circolare e la gestione dei rifiuti, per raggiungere target ambiziosi come il 65% di riciclo dei rifiuti plastici e il 100% di recupero nel settore tessile. Il Piano stanziava poi risorse per il rinnovo del trasporto pubblico locale, con l'acquisto di bus a bassa emissione, e per il rinnovo di parte della flotta di treni per il trasporto regionale con mezzi a propulsione alternativa. Sono previsti corposi incentivi fiscali per incrementare l'efficienza energetica di edifici privati e pubblici. Le misure consentono la ristrutturazione di circa 50mila edifici l'anno. Il Governo prevede importanti investimenti nelle fonti di energia rinnovabile e semplifica le procedure di autorizzazione nel settore. Si sostiene la filiera dell'idrogeno, e in particolare la ricerca di frontiera, la sua produzione e l'uso locale nell'industria e nel trasporto. Il Piano investe nelle infrastrutture idriche, con l'obiettivo di ridurre le perdite nelle reti per l'acqua potabile del 15%, e nella riduzione del dissesto idrogeologico. La terza missione, "Infrastrutture per una Mobilità Sostenibile", stanziava complessivamente 31,4 miliardi. Il suo obiettivo primario è lo sviluppo razionale di un'infrastruttura di trasporto moderna, sostenibile ed estesa a tutte le aree del Paese. Il Piano prevede un importante investimento nei trasporti ferroviari ad alta velocità. A regime, verranno consentiti significativi miglioramenti nei tempi di percorrenza, soprattutto nel centro-sud. Ad esempio, si risparmierà 1 ora e 30 minuti sulla tratta Napoli-Bari, 1 ora e 20 minuti sulla tratta Roma-Pescara, e 1 ora sulla tratta Palermo-Catania. Il Governo investe inoltre nella modernizzazione e nel potenziamento delle linee ferroviarie regionali, nel sistema portuale e nella digitalizzazione della catena logistica. La quarta missione, "Istruzione e Ricerca", stanziava complessivamente 31,9 miliardi di euro e punta a rafforzare il sistema educativo, le competenze digitali e tecnico-scientifiche, la ricerca e il trasferimento tecnologico. La quinta missione, "Inclusione e Coesione", stanziava complessivamente 22,4 miliardi e ambisce a facilitare la partecipazione al

Impatto sul Pil del PNRR (scostamenti percentuali rispetto allo scenario base)

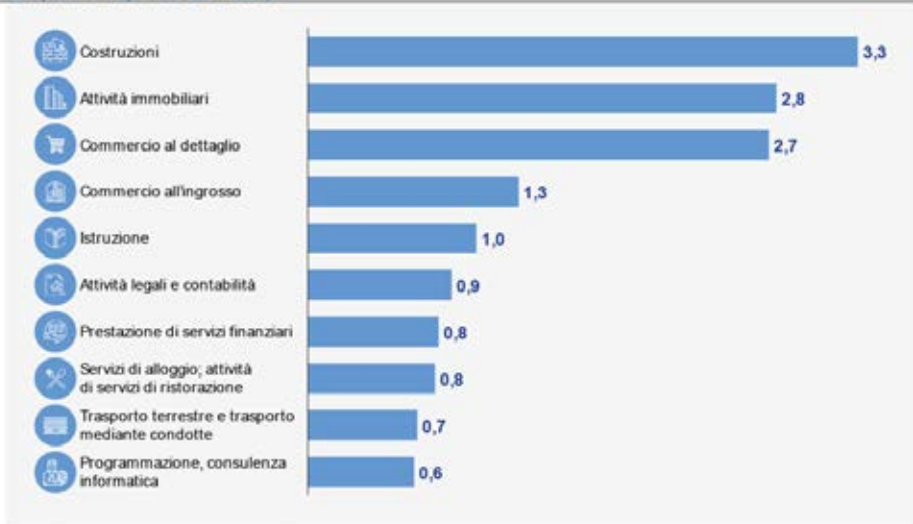


Fonte: Elaborazione MEF-DT su dati QUEST e MACGEM-IT.

mercato del lavoro, anche attraverso la formazione, rafforzare le politiche attive del lavoro e favorire l'inclusione sociale. La sesta missione, "Salute", stanziava complessivamente 18,5 miliardi. Il suo

notevole e restituire al Paese il profilo industriale che, negli anni, a causa di privatizzazioni, delocalizzazioni e scelte strategiche sbagliate si è depauperato determinando la perdita di mi-

variazione del valore aggiunto per branca di attività economica (contributo delle attività alla variazione percentuale complessiva nel periodo 2021-2026)



Fonte: Elaborazione MEF-DT su risultati MACGEM-IT.

obiettivo è rafforzare la prevenzione e i servizi sanitari sul territorio, modernizzare e digitalizzare il sistema sanitario e garantire equità di accesso alle cure.

Non solo Pnrr

Coordinandoli opportunamente e prevedendo specifiche condizionalità, gli investimenti previsti dal Piano, potrebbero avere un effetto moltiplicatore

lioni di posti di lavoro già esistenti e di potenziali occasioni di lavoro per giovani e donne.

Per fare un esempio, restando nell'ambito della mobilità, si pensi agli investimenti per il rinnovo delle flotte dei bus e dei treni. Il Piano prevede l'acquisto, entro il 2026, di circa 3360 bus a basse emissioni. Questi bus e, in particolare, le loro componenti a tecnologia ele-

Impatto del PNRR sull'occupazione femminile e giovanile (scostamenti percentuali rispetto allo scenario di base)

	2021	2022	2023	2024-2026
Occupazione Totale	0,7	2,2	3,2	3,2
Occupazione Femminile	0,7	2,2	3,5	4,0
Occupazione femminile Mezzogiorno	1,3	3,8	5,0	5,5
Occupazione giovanile	0,4	2,0	3,0	3,2

<http://www.euklems.net/index.html>

vata, devono essere prodotti e assemblati in Italia. Lo stesso discorso si può fare per l'acquisto dei 53 treni e delle 100 carrozze di nuova concezione costruite con materiali riciclabili e rivestiti con pannelli fotovoltaici.

E si potrebbe continuare a lungo scorrendo i vari capitoli del Piano.

Senza voler essere "benaltristi" (e cioè fra quelli che ad ogni circostanza di fronte a un qualsiasi progetto ritengono che "ci vuole ben altro"), non si può sottacere che, sebbene il Pnrr sia composto da ben 244 pagine, come tutti i provvedimenti legislativi complessi richiede una serie di ulteriori provvedimenti attuativi. In assenza di tali provvedimenti investimenti come quello previsto al punto 5.2 – Idrogeno – rischiano di rimanere sulla carta.

Quanti provvedimenti attuativi sono necessari e quanto tempo occorrerà per definirli non è dato saperlo. Presumibilmente saranno una cinquantina. Nel frattempo mancano all'appello ancora una serie di provvedimenti legislativi per la lotta al Covid 19 oltre e quelli per i "sostegni", che si andranno ad aggiungere a tutti quelli finora applicati.

Il fattore riforme

Assi strategici, obiettivi trasversali, missioni, ma c'è anche un'altra parola chiave a qualificare l'ambizione del Pnrr: "riforme". Corposo il pacchetto di quelle previste dal Governo nel ten-

tativo di facilitare l'attuazione del Piano contribuendo alla modernizzazione del Paese e all'attrazione degli investimenti. Si va dalla riforma della Pubblica Amministrazione a quella della giustizia, dagli interventi di semplificazione per la concessione di permessi e autorizzazioni, e sul codice degli appalti per garantire attuazione e massimo impatto agli investimenti, alla tutela della concorrenza come strumento di coesione sociale e crescita economica. Il Governo puntualizza che i tempi di queste riforme, che vanno dai servizi pubblici locali a energia elettrica e gas, sono stati pensati tenendo conto delle attuali condizioni dovute alla pandemia. Per quanto riguarda la semplificazione in materia di contratti pubblici, il documento approvato dal Consiglio dei Ministri annuncia che si interverrà con legge delega, il cui disegno di legge sarà sottoposto al Parlamento entro il 2021, su una serie di punti, tra i quali la "piena apertura e contendibilità dei mercati". Definizione che, sulla base delle esperienze dei processi di liberalizzazione avviati negli ultimi 20 anni nei vari segmenti dei trasporti, ci trasmette un po' di inquietudine e che non vorremmo celasse il proposito di mettere in discussione gli affidamenti in house, aprendo in questo modo la strada a ulteriori pericolose liberalizzazioni destinate ad abbassare la qualità dei servizi offerti, gli standard di sicurezza e a creare – se mai ce ne fosse bisogno – nuovo precariato.

Le riforme che ci aspettiamo devono partire da una reale semplificazione legislativa. Quante leggi esistono nel nostro Paese? Una risposta da parte di una

fonte ufficiale non esiste. Si stima che in Italia siano vigenti circa 75mila norme nazionali alle quali ne vanno aggiunte altrettante varate a livello regionale. Forse le stime sono esagerate? Anche se si pensasse a un numero più basso saremmo comunque sempre molto lontani dagli altri Paesi europei coi quali siamo soliti confrontarci: Francia, Germania e Regno Unito nei quali vigono, rispettivamente, 7.000, 5.500 e 3.000 norme di legge.

Le riforme che ci aspettiamo sono anche quelle che devono far migliorare il nostro Paese nella sua capacità di spendere le risorse economiche assegnate, atteso che, rispetto ai fondi Strutturali e di Investimento europeo (fondi Sie) previsti per il periodo 2014-2020 (circa 44,8 miliardi di euro), ne sono stati assorbiti solo il 40% o poco più. Per gestire i 162 progetti di investimento, tanti sono quelli previsti dal Piano, non sarà sufficiente migliorare solo la capacità di spesa attraverso una semplificazione delle normative vigenti, bisognerà anche reclutare le professionalità in grado di governare e monitorare lo stato di avanzamento di ogni singolo progetto. Al momento mancano una serie di informazioni che il Piano non contiene. Saranno disponibili con la pubblicazione delle "schede tecniche". Solo allora saranno note le tempistiche e le azioni e sarà possibile una valutazione più compiuta.

Per quanto ci compete vigileremo su tutti questi aspetti, così come sull'attuazione di tutti gli obiettivi di un Piano di cui condividiamo visione e missioni essenziali. Quando si tratta di operare per "rimettere in movimento il Paese", la Fit-Cisl, come sempre, è in prima linea. Lo siamo e lo saremo anche stavolta, per contribuire al rilancio italiano e a disegnare un futuro che garantisca più opportunità alla nostra intera collettività e a tutti i cittadini che ne fanno parte. Nessuno escluso.

De Masi: «Tredici lezioni dal Covid. E una chance al sindacato»



Giulia Dellepiane
g.dellepiane@cisli.it

«Il virus è una grande tragedia, ma anche un grande momento di formazione collettivo a cui è stato costretto il pianeta intero, anche fisicamente, visto che in tanti siamo rimasti chiusi in casa, obbligati a riflettere». Domenico De Masi, sociologo e docente all'Università della Sapienza di Roma, parla per esperienza diretta: lui il Covid lo ha preso e lo ha vinto, sperimentando sulla sua pelle il dolore e la paura, ma anche la presenza dello Stato, il supporto dei volontari e quindi la speranza. «Il coronavirus ha cercato di impartirci più di una lezione ma non so quanto abbiamo imparato», avverte De Masi.

Professore, da quali lezioni comincerrebbe?

«In primo luogo dal rapporto spazio-tempo, che il Covid ha cambiato: prima gli spostamenti occupavano molto tempo, che ora con lo smart working è risparmiato. Risparmiano tempo anche coloro che non possono lavorare da casa ma si trovano le vie meno trafficate.

La seconda lezione è che il mondo è globalizzato. Il concetto di globalizzazione è chiaro magari ad alcuni, ma non alla massa: un virus sviluppato a Wuhan dopo pochi giorni invade prima l'Italia, poi l'Europa intera e gli Stati Uniti e quindi ritorna da noi con le varianti. Per cui il sovranismo, fare politiche per un solo paese, è arcaico e velleitario.

Terzo insegnamento: la differenza necessario e superfluo. È finita ad esempio l'ostentazione del lusso perché, non potendo uscire di casa, a chi si mostrano i vestiti, i gioielli, le auto lussuose?

La quarta lezione che spero abbiamo imparato è che le crisi globali non riducono le disuguaglianze ma le aumentano. È vergognoso. Ad esempio Jeff Bezos, fondatore di Amazon, ha guadagnato enormemente, mentre chi aveva un negozietto ha dovuto chiudere. Poi ci sono gli ultimi degli ultimi: anziani, senz'atletto, precari, lavoratori in nero, migranti. Il Vaticano è andato controcorrente e ha vaccinato i senz'atletto e gli altri se ne sono disinteressati».

Le disuguaglianze stanno generando proteste, però.

«E qui c'è la quinta lezione: chi partecipa ai disordini di piazza ottiene cose che sono ingiuste. Se per caso le riaper-

Il sociologo: «Contrattualizzare gli smart workers può dare nuova legittimazione e favorire un tele-sindacato»

ture, tanto sollecitate da chi ha protestato, si riveleranno negative, avremo tanti morti in più.

Da qui arriviamo al sesto insegnamento: lo Stato è necessario. Occorre una cabina di regia al di sopra di Regioni ed enti locali che coordini il tutto.

La settima lezione è che la socialdemocrazia è meglio del neoliberismo, che fa aumentare le disuguaglianze e si disinteressa dei poveri.

Ottavo: l'importanza del welfare pubblico, che serve spesso più del privato. Su 300 infermieri morti di Covid, la quasi totalità lavorava nella sanità pubblica. A questa lezione sono legate la nona, cioè la preziosità del volontariato che ha affiancato e rafforzato il lavoro fatto dai sanitari in questi mesi, e la decima, ovvero l'importanza delle competenze: non potevamo andare avanti senza virologi.

L'undicesima lezione è che le scienze esatte non sono esattissime, anche tra

scienziati possono esserci divergenze.

Dodici: abbiamo visto com'è difficile il processo decisionale, com'è duro. Il Ministro della Sanità deve prendere decisioni gravissime ed è criticato un minuto dopo.

Chiudo con il tredicesimo insegnamento: l'importanza della comunicazione, che deve essere precisa, tempestiva e tale da non confondere le idee. La tv si è confermata più importante dei social, più affidabile».

Dagli studi sembra sia cominciato tutto in Cina eppure la sua economia ora è quella che cresce di più.

«Nel primo trimestre di quest'anno la Cina ha avuto un incremento del Pil del 18%: un record. Solo 20 anni fa l'incremento fu del 12% e quel dato fu considerato all'epoca un limite quasi insuperabile. Consideriamo che l'Italia punta a incrementare del 4% il suo Pil nel 2022.

Bisogna ammettere che nei casi urgenti come guerra e pandemia le dittature funzionano meglio: è il loro unico vantaggio. I romani in tempo di guerra indicavano un dittatore e Winston Churchill pure fu un dittatore del tempo di guerra che poi alle elezioni non venne rivotato».

Il nostro Paese, già prima della pandemia, conviveva con un alto tasso di disoccupazione, soprattutto giovanile.

Il virus ha peggiorato la situazione. Il Piano nazionale di ripresa e resilienza può rappresentare un'opportunità per invertire la tendenza?

«Il Pnrr del Governo Draghi mi sembra molto simile a quello del Conte 2. Le sei missioni erano già state imposte dall'Europa per cui c'era poco da cambiare, a parte un po' le cifre.

Ci sono due problemi: abbiamo iniziato la pandemia con un numero di occupati molto basso. L'Italia aveva il 58% di occupati contro il 79% della Germania e per molti motivi, ma soprattutto perché un tedesco lavora in media 1.400 ore all'anno, mentre un italiano 1.800. Se uno ha una torta e fa i bocconi più piccoli, mangia più gente.

La pandemia ha peggiorato la situazione. Siamo alla vigilia di una tempesta perfetta: al massimo tra qualche mese si uniranno una serie di fattori già terribili da soli, cioè falliranno alcune aziende a causa del Covid e ci sarà la fine del blocco dei licenziamenti, mentre prosegue il progresso tecnologico, che sarà rafforzato dal Pnrr, con i robot che sostituiscono le persone e continua la delocalizzazione, e infine c'è l'effetto smart working che danneggia l'economia che ruota intorno al pendolarismo. Bisogna ridurre drasticamente l'orario di lavoro o arriveremo al 15% di disoccupazione».

Durante i mesi di chiusura, come lei ha evidenziato nel suo libro "Smart working. La rivoluzione del lavoro intelligente", i lavoratori in smart working sono saliti da 570mila a 7 milioni. Solo nel settore dei trasporti abbiamo sottoscritto accordi sullo smart working per più di 45mila lavoratrici e lavoratori. Ma si è trattato veramente di un lavoro "smart"? Come sarà il lavoro del futuro e quale impatto avrà a livello sociale?

«Durante il lockdown è stato uno strano smart working perché era obbligato, con la famiglia intorno a fare chiasso, e non si poteva uscire una volta finito di lavorare. È diventato vero dopo il 18 maggio, poi nelle regioni che sono pas-

sate dopo le ferie alla zona arancione o rossa lo smart working è ridiventato una chiusura, ma c'è stata una bella sperimentazione per alcuni mesi.

Lo smart working ha salvato la salute, l'economia, la scuola, i servizi e l'ambiente. Smart vuol dire intelligente, ma non basta cambiare un posto di lavoro perché il lavoro diventi intelligente. Tuttavia avere più libertà gestionale è già un passo avanti: cambia la filosofia, il paradigma del lavoro.

È vero che questa modalità non è applicabile a tutti i lavori, ma è facoltativa e reversibile, spesso intermittente. Secondo i miei calcoli 4-5 milioni di italiani continueranno a lavorare da remoto anche dopo la pandemia: sarà un grande sconvolgimento perché bisognerà lavorare per obiettivi e riorganizzare le città.

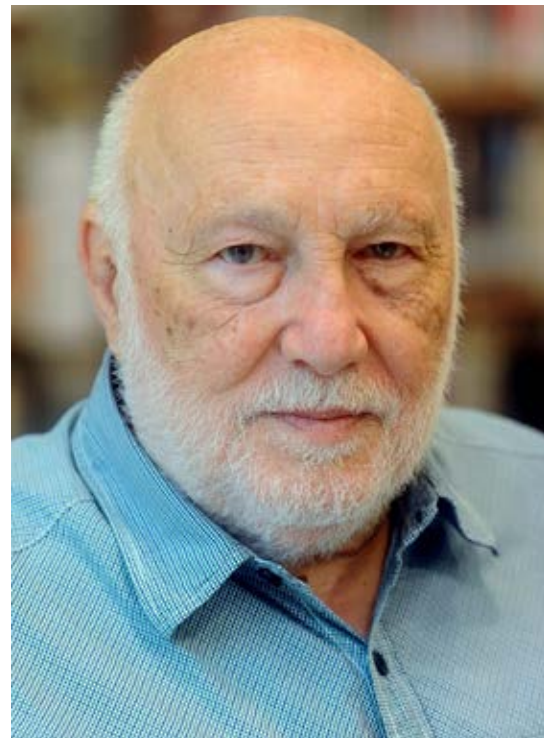
Anche il sindacato può avere importanti vantaggi perché occorre contrattualizzare tutte le aziende che usano lo smart working, per cui ha una nuova legittimazione, riconquista una forza molto maggiore e poi ha una spinta a diventare tele-sindacato, a dotarsi di una piattaforma e a raggiungere gli iscritti con mezzi nuovi e fare formazione. È una spinta straordinaria che spero i sindacati sappiano cogliere al volo».

Saremo costretti, pur percependo la stessa retribuzione, a comprarcì una casa con una stanza in più da adibire a ufficio e ad attrezzarla con pc, wi-fi, stampanti, armadi da usare come archivi eccetera?

«Sì, con il passare del tempo gli uffici diventeranno sempre più piccoli, mentre cambierà l'acquisto delle case che prevedrà spazi per lavorare, ma si abbasserà il costo delle abitazioni proprio per via dei tanti uffici vuoti.

Diventeremo tutti lavoratori a progetto perdendo il vincolo di subordinazione?

«Questo sta già avvenendo: quelli che lavorano a progetto e a partita Iva si sono moltiplicati negli ultimi dieci anni. Le aziende lavoreranno sempre più per



Domenico De Masi, sociologo e docente all'Università della Sapienza di Roma

obiettivi, non controlleranno più il dipendente con il cartellino. Questo forse è un vantaggio per il capo che non deve controllare di continuo i sottoposti e per i lavoratori che si organizzano come vogliono».

Ora è necessario pensare a una nuova urbanità e a rinnovare i servizi che fino ad oggi ruotavano intorno alle zone e agli orari degli uffici. Come dovrebbero riorganizzarsi i trasporti per rispondere a queste rinnovate esigenze?

«I trasporti saranno avvantaggiati perché ci sarà meno gente che li usa. Il traffico migliorerà e ci saranno meno incidenti. Il 60% di questi avviene per pendolarismo. E nel 40% dei casi si tratta di incidenti mortali. Gli incidenti e i morti su strada sono diminuiti del 40% e del 50%. Già oggi i trasporti funzionano molto meglio, pur essendoci sempre pochi mezzi a disposizione, e sono più sicuri contro il virus, essendo semivuoti».

Enav, realtà del trasporto aereo che va salvaguardata



Monica Mascia
Segretario Nazionale FIT-CISL

*Occupazione e retribuzioni inalterate anche grazie a noi.
Ora assicurare il ricambio generazionale*

Come sappiamo tutti, il trasporto aereo è stato e continua a essere uno dei settori più colpiti da questa pandemia. Le restrizioni attuate e la paura del contagio del virus hanno drasticamente ridotto la quantità di voli nello spazio aereo italiano, con una piccola eccezione per quelli cargo, che hanno fatto registrare degli incrementi consistenti. In questo preoccupante panorama, dopo aver affrontato nei mesi scorsi vari temi riguardanti il settore, ci soffermiamo stavolta sul caso dell'Enav, le cui aziende del gruppo hanno, così come altre importanti realtà del trasporto aereo, continuato a fornire ininterrottamente i propri servizi istituzionali in tutti i presidi sparsi sul territorio italiano.

Ad inizio pandemia proponemmo in più occasioni di non distribuire gli utili 2019 (cosa poi fatta recentemente da Enav per la gestione 2020) per destinarli alla creazione di un nuovo Fondo Speciale Bilaterale per il perseguimento di politiche attive a sostegno del reddito e dell'occupazione, da destinare a prestazioni ordinarie e straordinarie a favore delle lavoratrici e dei lavoratori del Gruppo. Purtroppo rimanemmo inascoltati e quest'oggi ci rammarica dover constatare come la poca accortezza di allora, ha impedito di avere oggi un'importante strumento di salvaguardia, con accumulato già un anno di versamenti. L'esperienza di questi mesi ci sta insegnando che l'imprevedibilità degli eventi emergenziali e soprattutto le pesanti ripercussioni economiche che ne conseguono, impongono la lungimiranza del buon padre di famiglia, maturando la consapevolezza che nessuno resta immune a situazioni del genere.

La solidità della Società e la professionalità di tutto il personale hanno consentito comunque in questi mesi difficili di mantenere inalterati i perimetri occupazionali e i livelli retributivi. Dal punto di vista sindacale è stato fondamentale, per la salvaguardia di tale equilibrio, l'accordo firmato lo scorso 10 febbraio, perché con esso le organizzazioni sindacali, convenendo sull'opportunità di ricercare e attivare misure e strumenti utili per affrontare al meglio le inevitabili ricadute economiche derivanti dalla crisi sanitaria in atto, hanno concordato lo smaltimento programmato e condiviso di tutte le ferie pregresse e di gran parte di quelle spettanti per l'anno 2021, a fronte dell'impegno da parte di Enav spa di non attivare ammortizzatori sociali per l'intero anno in corso per tutto il personale. In questo modo si è riusciti ad assicurare la tranquillità a tutte quelle lavoratrici e a quei lavoratori che quotidianamente garantiscono la sicurezza nei cieli italiani. Tranquillità indispensabile, vista la delicata professione svolta.

Dal punto di vista strategico, nei prossimi giorni, a valle della seduta del Consiglio di Amministrazione di aprile, conosceremo, attraverso l'Organismo paritetico di Garanzia, il nuovo Piano Industriale e i relativi investimenti, fondamentali per mantenere una società come Enav all'avanguardia nel panorama europeo e mondiale. La speranza di tutti resta quella comune all'intera filiera del trasporto aereo, ossia una rapida crescita dei voli che consenta la ripresa di un settore vitale per l'economia del Paese. Allo stesso tempo, però, continuiamo a evidenziare al management societario come a questa ripresa bisogna arrivare preparati. Alcune nostre proposte, più volte ribadite a gran voce ai tavoli sindacali, sono state ascoltate dalla società. È il caso del piano di addestramento straordinario "Back to normal", implementato per mantenere gli elevati livelli di competenza del personale operativo in tutti gli aeroporti e centri di controllo radar italiani.

Stessa cosa purtroppo non si può dire a proposito del meccanismo di ricambio generazionale. Da parecchi anni ormai facciamo presente a Enav che ben presto le lavoratrici e i lavoratori, soprattutto quelli operativi pensionabili a 60 anni, saranno interessati da un esodo a dir poco preoccupante, viste le tempistiche necessarie per gli iter di formazione e addestramento del personale più qualificato. Per capire l'entità del problema basta considerare che nei prossimi cinque anni cesseranno il servizio, per raggiunti limiti di età, circa 300 controllori del traffico aereo; di questi almeno la metà sono impiegati nei quattro Acc (Centri di controllo d'area), di cui ben 80 in quello di Roma Ciampino.

Inutile ribadire che negli Acc lavora il personale Cta maggiormente qualificato, per sostituire il quale i controllori devono aver superato un corso di formazione altamente selettivo. Cercare di professionalizzare persone arrivate già ai 35/40 anni anagrafici, come ha fatto Enav in questi anni, significa esporsi ad alte percentuali di insuccesso. Per questo chiediamo già da tempo di rivedere gli attuali percorsi di professionalizzazione, per renderli più rapidi e incentivanti, nonché accessibili anche alle lavoratrici e ai lavoratori più giovani.

Come Fit-Cisl continueremo ad operare quotidianamente per rendere i sistemi di partecipazione sempre più efficaci, in modo da poter garantire continuamente alle lavoratrici e ai lavoratori di Enav tutte le forme di tutela necessarie all'espletamento delle delicate mansioni ad essi demandate.

Non solo Amazon: un periodo caldo per merci e logistica



Maurizio Diamante
Segretario Nazionale FIT-CISL

Dal primo sciopero per la filiera dell'e-commerce allo stop dell'autotrasporto, noi vicini ai lavoratori

Per il settore del trasporto merci e della logistica il mese di marzo, soprattutto nelle ultime settimane, è stato particolarmente "caldo". Il 22 marzo è stato il giorno dello sciopero di Amazon Italia, il primo nella storia della multinazionale. Lo stop ha riguardato l'intera filiera, dai magazzini alla distribuzione. Un evento di rilievo, non solo per il nostro Paese, verificatosi più o meno in contemporanea con un'altra prova di forza tra i sindacati e Amazon: il referendum svoltosi dall'altra parte dell'Atlantico, a Bessemer, in Alabama. Lì 5.800 lavoratori sono stati chiamati a votare, entro il 29 marzo, sulla costituzione di un presidio sindacale Amazon. Con un margine maggiore delle schede che sono state contestate, il risultato è stato sfavorevole al sindacato. Al contrario, la mobilitazione del 22 marzo in Italia è stata un indubbio successo, coronato dall'iniziativa del Ministro del Lavoro Andrea Orlando, che a seguito dello sciopero ha annunciato l'intenzione di convocare azienda e parti sociali per l'avvio di un confronto. Un impegno diventato rapidamente realtà: il 15 aprile al Ministero del Lavoro si è aperto un tavolo di confronto, alla presenza del "padrone di casa" Orlando, tra Fit-Cisl, Filt-Cgil e Uiltrasporti da una parte, Amazon Italia Logistica, Amazon Italia Transport e Assoespressi dall'altra.

Il percorso per arrivare a un accordo non sarà in discesa: il referendum in Alabama, accompagnato da un'intensa e controversa mobilitazione della multinazionale, ha confermato – se mai ce ne fosse stato bisogno – che Amazon è restia a riconoscere il ruolo del sindacato. I dirigenti dell'azienda regina dell'e-commerce si nascondono dietro al fatto che garantiscono ai dipendenti una retribuzione più alta rispetto a quella assicurata dal contratto collettivo. Ma è un approccio fuorviante per più di una ragione. Innanzitutto, il sindacato italiano non rivendica solo il capitolo delle questioni economiche. Non va infatti sottovalutato il tema delle relazioni industriali, che prevede anche la parte relativa agli investimenti. Va riconosciuto ad Amazon di avere investito somme rilevanti negli ultimi 10 anni: nessuno mette in discussione l'importanza che la multinazionale ormai riveste in Italia, soprattutto in termini occupazionali, con circa 10mila dipendenti. Ma il capitolo delle relazioni industriali prevede anche informative

e confronti su questioni che non possono essere lasciate unilateralmente all'azienda.

Il sindacato chiede di fissare un protocollo di relazioni industriali in cui possano essere inseriti tutti i punti rilevanti, compresi gli aspetti occupazionali, la formazione, la sicurezza e, naturalmente, anche gli aspetti economici. Magari comprendendo sotto questa voce i premi di produttività, così da consentire che anche i lavoratori possano beneficiare delle condizioni favorevoli, comprese quelle fiscali, in cui Amazon si trova a operare nel nostro Paese. Se impostato sui giusti binari, il confronto sugli aspetti retributivi può garantire ai lavoratori redditi netti più alti rispetto a quanto elargito univocamente dall'azienda. Grazie alla mediazione del Ministro Orlando abbiamo ricevuto una convocazione sia da Amazon Logistica sia da Amazon Transport: speriamo sia l'inizio di un percorso

che porti a un risultato positivo. Non sarà facile, dato l'approccio "americano" della controparte, ma proveremo doverosamente a giungere a un esito soddisfacente.

Diverso è il caso che riguarda i driver, dato che nel settore della distribuzione possiamo contare su una maggiore rappresentanza sindacale. In questo caso abbiamo già rapporti sindacali di contrattualistica con l'associazione datoriale, Assoespressi, che rappresenta il grosso, circa il 95%, delle aziende che compiono l'ultimo miglio – parliamo di circa 15mila addetti. Qui la rottura è stata tipicamente sindacale: abbiamo presentato una piattaforma rivendicativa di contrattazione su cui sono emersi diversi punti di divergenza con la parte datoriale. Per questo siamo arrivati allo sciopero del 22 marzo. L'incontro con il Ministro è stato importante anche per richiamare Amazon alla propria responsabilità: il fatto che la distribuzione sia esternalizzata non può comportare il disinteresse della multinazionale, come se si trattasse di problemi di altri. Auspichiamo che la trattativa possa riprendere entro breve tempo, in parallelo con quella che riguarda Amazon: si tratta di tavoli divisi, certo, ma anche di due facce di un'unica medaglia. Aspetto ben individuato da Orlando, come l'incontro del 15 aprile al Ministero ha plasticamente mostrato.

Grazie alla mediazione del Ministro Orlando abbiamo ricevuto una convocazione sia da Amazon Logistica sia da Amazon Transport: auspichiamo sia l'inizio di un percorso che porti a un risultato positivo

In quegli stessi giorni di marzo si è anche verificata la rottura della trattativa sul rinnovo del contratto Merce. Un'occasione persa a causa della miopia delle associazioni datoriali, che non hanno saputo cogliere l'opportunità di un rinnovo "veloce" (semplificazione forse impropria) per dare un riconoscimento, non solo simbolico, a lavoratori che non si sono mai fermati, neppure quando gran parte del Paese era bloccata dalla pandemia, e che hanno anzi affrontato fatiche e rischi con senso di abnegazione. Dal punto di vista della

contrattazione, il 2020 è stato – proprio a causa del Covid-19 – un anno praticamente buttato: mentre il nuovo coronavirus irrompeva nelle nostre vite lavorative e familiari, erano altre le priorità da gestire. Si sarebbe potuto rimediare nei primi mesi del 2021: invece l'atteggiamento scarsamente lungimirante delle controparti ha causato la rottura delle trattative. Siamo stati pertanto costretti a proclamare lo sciopero del 29-30 marzo. Spedizionieri, corrieri, lavoratori di imprese di logistica e supply chain, società collegate alle attività di e-com-

merce e imprese cooperative fornitrici di servizi connessi si sono fermati per 24 ore il 29 marzo; per i dipendenti delle imprese di autotrasporto lo sciopero si è esteso a 48 ore nelle giornate del 29 e 30 marzo. Dovrebbe essere superfluo rimarcare l'importanza del rinnovo contrattuale in un comparto strategico per il rifornimento di beni essenziali. Un obiettivo che vale ogni sforzo per giungere a un accordo, in vista del quale continuiamo a lavorare senza sosta.



Sindacati-impresе, nuovo fronte comune contro il Covid



Silvia Ferro

Nelle ore più buie della sfida contro il Covid-19, quando la ormai conclamata pandemia mieteva vittime nelle zone del Paese più esposte al contagio e i vaccini erano ancora un miraggio, la condivisione tra istituzioni e parti sociali sulle misure anti-virus aveva lanciato un segnale importante di responsabilità e di convergenza. A distanza di un anno lo scenario è cambiato: il nuovo coronavirus resta un nemico letale ma la campagna vaccinale sembra marciare, finalmente, a pieno regime. La drammatica esperienza degli ultimi mesi ha fatto sì che il sistema sanitario abbia elevato, seppure in modo non uniforme, le capacità di fare fronte al contagio con strutture ospedaliere rafforzate e cure mediche innovative. È in questo nuovo quadro, segnato dalla volontà di far ripartire il Paese anche grazie ai progressi nella realizzazione del piano di immunizzazione, che si collocano gli importanti protocolli firmati nei primi giorni di aprile. Rispetto a marzo-aprile 2020 sono mutate le condizioni, non la volontà del sindacato, in cooperazione con il Governo, le parti datoriali e gli altri interlocutori coinvolti, di contribuire a trainare l'Italia fuori dalla pandemia e verso una ripresa che dia al Paese – anche grazie alle risorse garantite dall'Europa – una prospettiva di sviluppo sostenibile, di innovazione e di superamento delle disuguaglianze, purtroppo accentuate dal Covid, che lacerano il nostro tessuto sociale.

Con questo spirito il 6 aprile scorso è stato sottoscritto il Protocollo nazionale per la realizzazione dei piani aziendali finalizzati all'attivazione di punti straordinari di vaccinazione. Una firma avvenuta contestualmente a quella del Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Sars-Cov-2/Covid-19 negli ambienti di lavoro. La sollecitazione iniziale è venuta

Protocollo per i vaccini in azienda e aggiornamento delle misure di contrasto al virus per aiutare la ripresa

Vaccinarsi è una scelta di responsabilità individuale e sociale, determinante per la ripresa della vita sociale e lavorativa in piena sicurezza



dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e da quello della Salute, che hanno promosso un confronto tra le parti sociali al fine di contribuire alla rapida realizzazione del piano vaccinale e di revisionare e aggiornare le misure di contrasto al virus. Di due giorni successive – datate quindi 8 aprile 2021 – sono le Indicazioni ad interim per la vaccinazione anti-Sars.Cov-2/Covid-19, a cura della Conferenza delle Regioni e delle Province autonome, dell'Inail, della Struttura di supporto alle attività del Commissario straordinario per l'emergenza Covid Francesco Paolo Figliuolo e dei Ministeri competenti (Lavoro e Salute).

Il Protocollo nazionale per la realizzazione dei piani aziendali finalizzati all'attivazione di punti straordinari di vaccinazione ruota attorno a un principio base: vaccinarsi è una scelta di responsabilità individuale e sociale, determinante per la ripresa della vita sociale e lavorativa in piena sicurezza.

Al fine di favorire una rapida realizzazione del Piano strategico nazionale per la vaccinazione, le principali aziende, anche attraverso le loro associazioni datoriali, sollecitate dalle organizzazioni sindacali, mettono a disposizione i luoghi di lavoro come ulteriori punti dove somministrare i vaccini. Ferma restando la disponibilità dei vaccini, questa opportunità è offerta a tutti gli occupati, indipendentemente dall'età e dalla tipologia contrattuale, che lavorano in quei contesti lavorativi.

Laddove possibile, la stessa opportunità è data agli appartenenti ad altre aziende, ma operanti stabilmente nel contesto nel quale si realizza la vaccinazione – vale a dire agli occupati di aziende in appalto o dello stesso territorio. Tutte le imprese possono candidarsi: non è stato fissato alcun requisito minimo di dipendenti.

TRE OBIETTIVI



- **Concorrere ad accelerare e implementare a livello aziendale la capacità vaccinale**
- **Promuovere la ripresa e garantire la prosecuzione delle attività commerciali e produttive sull'intero territorio nazionale**
- **Accrescere il livello di sicurezza degli ambienti di lavoro**

M MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

Le vaccinazioni potranno quindi essere effettuate direttamente nel luogo di lavoro da parte di datori di lavoro che, anche in forma aggregata, potranno chiedere il supporto delle associazioni di categoria. Ma esistono anche altre due opzioni: si potrà ricorrere a strutture sanitarie private, attraverso convenzioni, o alle strutture territoriali dell'Inail. Le adesioni dei lavoratori saranno, naturalmente, su base volontaria. Se la vaccinazione viene eseguita in orario di lavoro, il tempo necessario sarà equiparato all'orario di lavoro. Agli occupati che non intenderanno vaccinarsi in ambiente di lavoro, non sarà preclusa la possibilità di vaccinarsi presso i centri vaccinali di sanità pubblica. L'eventuale inoculazione sul luogo di lavoro avverrà dopo che il medico competente avrà fornito ai richiedenti, che dovranno esprimere un consenso informato, adeguate nozioni sui vantaggi e sui rischi connessi alla vaccinazione e sulla specifica tipologia di vaccino. Saranno garan-

titi il triage preventivo sullo stato di salute, la tutela della riservatezza dei dati e la registrazione. La fornitura dei vaccini, dei dispositivi per la somministrazione (siringhe e aghi), degli strumenti formativi e di quelli per la registrazione delle vaccinazioni eseguite sarà a carico dei servizi sanitari regionali territorialmente competenti. L'azienda (o l'associazione di categoria) dovrà invece farsi carico dei costi dell'organizzazione e della gestione dei vaccini: medico competente/operatori sanitari, personale impiegato nelle fasi di vaccinazione, spazi (quando non nella diretta disponibilità) e attrezzature. Evidentemente il successo dell'operazione sarà determinato dalla disponibilità dei vaccini.

Frutto della contrattazione tra sindacati e parti datoriali è anche l'aggiornamento del Protocollo sulla sicurezza del 14 marzo 2020, che era stato integrato il 20 aprile 2020. Di quei documenti si conferma un principio essenziale: il lavoro

agile e da remoto continua ad essere favorito, anche nella fase di progressiva ripresa delle attività, in quanto utile e modulabile strumento di prevenzione, ferma la necessità che il datore di lavoro garantisca adeguate condizioni di supporto al lavoratore e alla sua attività (assistenza nell'uso delle apparecchiature, modulazione dei tempi di lavoro e delle pause). Il ricorso agli ammortizzatori sociali, o alle ferie, costituisce un'alternativa al lavoro in presenza. Confermata inoltre la necessità di rispetto del distanziamento sociale, che si traduce di fatto in un distanziamento fisico, anche attraverso una rimodulazione degli spazi di lavoro, compatibilmente con la natura dei processi produttivi e degli spazi aziendali.

I lavoratori positivi oltre il 21esimo giorno saranno riammessi al lavoro solo dopo la negativizzazione del tampone molecolare o antigenico effettuato in struttura accreditata o autorizzata dal servizio sanitario. Le aziende dovranno assicurare che negli spazi condivisi vengano indossati i dispositivi di protezione delle vie aeree. Non sono consentite le riunioni in presenza, salvo casi di necessità e urgenza. Sospesi tutti gli eventi interni e ogni attività di formazione in modalità in aula, anche obbligatoria, con alcune deroghe. Trasferite e viaggi di lavoro nazionali e internazionali andranno valutati con attenzione pure dal medico competente. Anche grazie a queste precauzioni, su cui si è registrata la necessaria, ampia convergenza, il sistema Italia potrà ripartire in sicurezza. In ogni caso, per i prossimi mesi, la prudenza sarà comunque d'obbligo perché gli esperti dovranno capire quale sarà la durata della protezione.

I nostri contrattualisti continueranno ad essere impegnati negli impianti fino alla fine della pandemia per garantire la corretta applicazione dell'accordo sottoscritto a livello confederale in tutte le aziende del comparto.

Migliori ambienti di lavoro e vaccini, il punto con Fs Italiane



Gaetano Riccio
Coordinatore Nazionale FIT-CISL
Mobilità ferroviaria

Siglato un verbale di incontro. Dalla Holding ok alla richiesta di estendere i progetti di riqualificazione

Sui progetti di riqualificazione degli ambienti di lavoro si è svolto un importante incontro con la holding Fs Italiane nel corso del quale è stato sottoscritto un verbale di incontro.

Nel merito vi è stato l'approfondimento sui due progetti aziendali denominati MySite e MyOffice: è stato dato il via alle due iniziative in questione. Mysite riguarderà la ristrutturazione e riqualificazione degli ambienti di lavoro del personale di esercizio a iniziare dalla società Trenitalia. Il progetto ha l'obiettivo di migliorare gli ambienti di lavoro e, allo stesso tempo, di cercare di ottimizzare i costi di manutenzione degli spazi (officine, sale riserva, stazioni e uffici) prevedendo l'utilizzo di nuovi materiali e attraverso un sistema di pianificazione e controllo delle attività di conduzione. Come esempi di progettazione e realizzazione dei lavori sono stati indicati lo spogliatoio equipaggi a Torino Porta Nuova, la sala sosta equipaggi di Roma Termini e gli spogliatoi dell'officina di Foligno; questi tre interventi sono previsti entro il primo trimestre del 2022, mentre per settembre di quest'anno gli interventi saranno definiti per la sala sosta equipaggi di Napoli Centrale.

Come sindacato abbiamo chiesto, ed è stato confermato dalla Holding, che tale progetto si estenda anche presso altre società del gruppo, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive. In questo senso abbiamo evidenziato la necessità di riqualificare gli ambienti di lavoro in particolare nelle strutture del Polo Mercitalia e di Rfi.

L'altra iniziativa denominata MyOffice prevede l'introduzione sperimentale, negli ambiti degli uffici e nelle sedi delle società del gruppo Fs Italiane, di ambienti condivisi e postazioni di lavoro a disposizione dei lavoratori su prenotazione, oltre a spazi dedicati ai servizi. Tale sperimentazione interesserà le strutture delle Direzioni delle Risorse Umane e Organizzazione di Ferrovie, Rfi e Trenitalia, la sede centrale di Italferr, la Direzione Amministrazione, Finanza e Controllo oltre alle sedi territoriali di Torino e Venezia di Trenitalia. In relazione all'avvio della sperimentazione vi sarà il confronto con

le strutture territoriali sindacali. Va anche aggiunto che tale progetto, di cui si prevede nei prossimi anni la progressiva estensione, tende a innalzare i livelli qualitativi degli ambienti di lavoro e, unitamente alla fruizione strutturata dello smart working, può fornire un importante contributo al miglioramento della conciliazione dei tempi vita-lavoro.

Altro punto fondamentale che abbiamo ribadito e su cui andranno fatte le necessarie verifiche è quello relativo alla garanzia della disconnessione dai dispositivi/strumenti informatici al termine della prestazione programmata

Vista la proroga al 31 luglio dello stato di emergenza, l'attuale modalità di svolgimento dello smart working è prorogata a quella data, salvo eventuali ulteriori variazioni. Per la definizione di una modalità strutturata dello smart working per la fase post emergenziale, abbiamo anche rivisto l'accordo dell'8 luglio 2020 e ne abbiamo migliorato alcuni aspetti. In riferimento al nuovo accordo intervenuto, le lavoratrici e i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il cui ruolo e le relative mansioni non siano incompatibili con tale modalità di svolgimento della prestazione

lavorativa, potranno lavorare in smart working per un minimo di 6 e un massimo di 11 giornate nel mese, anche frazionabili. Abbiamo confermato che l'adesione allo smart working avverrà esclusivamente su base volontaria e l'accordo individuale potrà essere richiesto per una durata di 24 mesi, salvo ovviamente ulteriori proroghe che potranno essere fatte. Ma su questo punto, ovviamente, valuteremo e verificheremo tutti i necessari accorgimenti che deriveranno dai ritorni di esperienza della modalità utilizzata, auspicabilmente, in un periodo ordinario e non di emergenza come quello attuale. Abbiamo, altresì, confermato che la prestazione in smart working potrà essere svolta soltanto durante l'orario di lavoro diurno compreso tra le 6.00 e le 22.00 e nei giorni feriali, fatti salvi i soli casi in cui l'effettuazione di lavoro notturno e lavoro festivo sia prevista dalla ordinaria articolazione del turno.

Altro punto fondamentale che abbiamo ribadito e su cui andranno fatte le necessarie verifiche è quello relativo alla garanzia della disconnessione dai dispositivi/strumenti informatici al termine della prestazione programmata e sino all'avvio della prestazione successiva in linea con le previsioni normative vigenti, garantendo il rispetto del riposo giornaliero



e settimanale così come previsto dal contratto.

Su tutta la questione smart working abbiamo concordato una verifica ed un monitoraggio sullo stato di attuazione entro la fine dell'anno. Anche perché, ancora adesso, in molte realtà alle lavoratrici e ai lavoratori non sono stati forniti i dispositivi necessari per svolgere l'attività lavorativa per cui essi continuano a utilizzare i dispositivi personali.

Campagna per la vaccinazione dei lavoratori

A seguito della sottoscrizione, da parte delle organizzazioni sindacali confederali con i Ministri del Lavoro e della Salute, del Protocollo nazionale per la realizzazione dei piani aziendali finalizzati all'attivazione di punti straordinari di vaccinazione, unitamente al Protocollo di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della dif-

fusione del virus Sars-Cov-2/Covid-19 negli ambienti di lavoro, nel corso dell'incontro con la holding Fs Italiane abbiamo fatto il punto della situazione.

In particolare siamo stati informati della richiesta ufficiale da parte del gruppo al Commissario straordinario Figliuolo in merito alla disponibilità a vaccinare tutti i dipendenti del gruppo, mettendo a disposizione le strutture della Direzione Sanità. È giusto ricordare che l'iniziativa presa da Ferrovie, e i lettori della Voce lo sanno bene, è stata sollecitata più volte negli ultimi mesi da parte della Fit-Cisl. In attesa della risposta formale, ci è stato illustrato il piano che prevede il coinvolgimento delle 17 strutture della Direzione Sanità di Rfi presenti sul territorio e in sede centrale che, ovviamente, dovranno essere vagliate dalle Regioni, in capo alle quali, ricordiamo, è la responsabilità dei vaccini. Per avviare la macchina sono già in corso di valutazione le sedi fisiche dove poter effettuare i vaccini. In alcune regioni

potranno essere allestite anche più sedi vaccinali in riferimento e in proporzione al numero di lavoratrici e lavoratori interessati.

La Direzione Sanità metterà in campo tutto il proprio personale medico, tecnico e infermieristico e utilizzerà anche il personale medico assunto a tempo determinato, il cui apporto sarà fondamentale per rendere più agevole la campagna di vaccinazione. La vaccinazione dei circa 73mila lavoratori sarà volontaria e le procedure saranno definite anche attraverso il coinvolgimento dei Comitati Covid aziendali.

Come sindacato riteniamo molto positiva questa scelta e auspichiamo che l'iter approvativo si concluda nel più breve tempo possibile, nello spirito degli accordi siglati a livello confederale di cui sopra, e che quanto prima possa partire la campagna di vaccinazione per i ferrovieri.

Tpl Salute, strumento importante al servizio dei lavoratori



Eliseo Grasso

Coordinatore Nazionale FIT-CISL
Mobilità tpl

Il fondo sanitario sarà finanziato dalle aziende con 10 euro annui per operatore: una quota da incrementare

Il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro del 28 novembre 2015 ha stabilito per gli autoferrotravvieri e internavigatori, nell'ambito del capitolo contrattuale dedicato al welfare, la costituzione di un fondo per l'assistenza sanitaria integrativa. Tale assistenza, nel corso degli anni, ha assunto una importanza fondamentale nell'ambito del sostegno al reddito attraverso l'erogazione di prestazioni sanitarie in forma diretta e indiretta in favore delle lavoratrici e dei lavoratori.

Il 3 dicembre 2020, così come previsto dall'art. 38 lettera b) dell'Accordo nazionale del 28 novembre 2015 di rinnovo del ccnl, è stato costituito il fondo Tpl Salute, il quale si rivolge a tutti i lavoratori del settore, una platea di gran lunga superiore alle 100mila unità a cui è applicato il contratto citato, includendo anche i lavoratori a cui viene applicato il ccnl del Noleggio con conducente (Anav), e che si finanzia attraverso un contributo, a totale carico delle aziende, di 10 euro annui per ogni dipendente.

La costituzione del fondo è stato un importante passo fatto dalle Segreterie nazionali di Fit-Cisl, Filt-Cgil, Uiltrasporti, Faisa-Cisal e Ugl-Fna congiuntamente alle associazioni datoriali Asstra, Agens e Anav. La costituzione del fondo, oltre ad adempiere a un istituto contrattuale, sottolinea il ruolo importante che questo strumento svolgerà nell'ambito del welfare dei contratti e la possibilità per gli operatori del settore, fino ad oggi sprovvisti di tale istituto riferito al primo livello di contrattazione, di avere a disposizione un piano di assistenza sanitaria che saprà anche essere un concreto aiuto economico per le famiglie.

Lungo e complesso è stato il percorso di confronto tra le parti, rispetto all'iter di costituzione. Al di là delle complessità rispetto alla condivisione di statuto, regolamento e via elencando, una delle difficoltà è stata individuare il fornitore/prestatore dei servizi, andando quindi a contrattare la proposta contenuta nell'offerta di un piano sanitario messo a disposizione dei lavoratori. Infatti, è del tutto evidente che elaborare un piano sanitario di prestazioni a fronte di un contributo di 10 euro è certamente un'impresa ardua. Nonostante questo,

però, le proposte non sono mancate e le parti hanno avuto la possibilità di esaminare nel dettaglio quelle pervenute.

La scelta è andata in favore di due fornitori, Odontonetwork per le prestazioni odontoiatriche e Unisa-

lute per le altre prestazioni che rientrano in ambito sanitario, che hanno presentato una proposta con una partnership per gestire le prestazioni per conto del fondo. Tale progetto era inoltre correlato alla messa a disposizione di servizi utili sia alla fase di costituzione sia alla fase di startup del fondo, elementi che sono stati determinanti e che hanno favorito la scelta delle parti costitutive verso la loro proposta.

delle parti costitutive verso la loro proposta.

Il fondo, una volta costituito, avrà scopo esclusivamente assistenziale e, nell'ambito dei valori mutualistici e di solidarietà sociale, sarà quindi gestito bilateralmente dai rappresentanti dei lavoratori e delle aziende attraverso: un consiglio di amministrazione costituito da cinque componenti di parte sindacale e cinque di parte aziendale; un'assemblea dei delegati costituita da dieci componenti di parte sindacale e altrettanti di parte datoriale; un collegio dei sindaci revisori costituito da quattro professionisti, di cui due indicati dalle organizzazioni sindacali e due dalle associazioni datoriali. Le prestazioni rese dal fondo, che evidentemente vanno considerate in un'ottica di fase di avvio, sono, come detto, condizionate da una quota esigua che il contratto destina per tale fine.

E su questo si ritorna sempre al punto ormai noto non solo agli autoferrotravvieri, cioè il rinnovo del contratto. E sì. Nell'ormai lontano 2015, in fase di rinnovo contrattuale era evidente che la cifra destinata all'assistenza sanitaria integrativa sarebbe stata utile solo alla costituzione del fondo stesso, sottintendendo che, a partire dai successivi rinnovi contrattuali, si sarebbe dovuto provvedere a un aumento di tale somma, con evidente risparmio fiscale sia per le imprese che



Il fondo Tpl Salute avrà solo la possibilità di rendere prestazioni migliori per i propri beneficiari, ampliando la platea anche ai componenti del nucleo familiare

per i lavoratori, con un conseguente beneficio in termini di prestazioni. Ma il contratto non si è più rinnovato da allora. Di conseguenza quella somma pro capite non solo è servita per gli oneri di costituzione del fondo, ma è stata "impegnata" attraverso un contratto stipulato dal fondo stesso con i fornitori a fronte delle prestazioni previste nel piano sanitario.

Il fondo, come detto e come previsto dal dettato contrattuale, sarà finanziato esclusivamente dalle aziende attraverso un importo pari a 10 euro annui per ciascun lavoratore, che garantirà, a partire dal 2021, una copertura assicurativa rispetto ad un piano sanitario di Odontonetwerk e Unisalute contenente le prestazioni di seguito descritte:

Prevenzione odontoiatrica

- Pacchetto diagnosi e prevenzione per la salute delle patologie orali;
- Pacchetto emergenza odontoiatrica una volta all'anno (visita di emergenza con eventuale rx e/o

prescrizione di terapia medica, pronto soccorso endodontico, otturazione temporanea);

- Accesso al network nazionale con tariffario agevolato (1.800 strutture odontoiatriche su tutto il territorio nazionale) con un risparmio medio pari al 40% rispetto alle tariffe private.

Rimborso spese mediche

- Indennità giornaliera da ricovero per grande intervento chirurgico;
- Trattamenti fisioterapici riabilitativi a seguito di infortunio o di patologie particolari;
- Trattamenti fisioterapici riabilitativi a seguito di patologie particolari;
- Diagnosi comparativa;
- Rimborso protesi ortopediche e acustiche.

Solo attraverso la contrattazione ci sarà la possibilità di incrementare le suddette prestazioni: occorrono finanziamenti da destinare al welfare attraverso i prossimi rinnovi contrattuali. In questo modo ci sarà la possibilità di far diventare questo fondo operativo rispetto alle giuste attese che i lavoratori di questo settore hanno, attraverso anche un'oculata gestione delle risorse esistenti, che comprendono anche i contributi dovuti dalle aziende per gli anni pregressi nei quali non era ancora stato costituito il fondo.

Il fondo Tpl Salute avrà solo la possibilità di rendere prestazioni migliori per i propri beneficiari, ampliando la platea anche con l'opportunità di estendere le prestazioni sanitarie sopra descritte ai componenti del nucleo familiare, attraverso il versamento di un contributo volontario. Opzione, questa, sin d'ora prevista dallo statuto e dal regolamento del fondo stesso.

È doveroso evidenziare che, per una macchina così importante e complessa da avviare, occorre tener presente che siamo ancora in una fase di start up, ma che, ci sentiamo di affermare, sta procedendo bene rispetto a quelle che erano le aspettative. Tutte le informazioni in questo articolo brevemente trattate possono essere approfondite direttamente attraverso il sito web del fondo Tpl Salute.

Anche questo importante capitolo contrattuale a servizio delle lavoratrici e dei lavoratori è stato finalmente avviato. Ora l'obiettivo per la Fit-Cisl, oltre all'attenta e accurata gestione del fondo e delle sue risorse attraverso la presenza negli organi statutari, è quello di incrementare la quota economica destinata al welfare attraverso l'immediata ripresa delle trattative per il rinnovo del contratto nazionale.



Tari, il Governo intervenga per evitare il disastro



Angelo Curcio

Coordinatore Nazionale FIT-CISL
Servizi ambientali

Un anno fa, il 30 aprile 2020, con una lettera congiunta all'allora Ministro dell'Economia e Finanze Gualtieri, e per conoscenza al Presidente dell'Anci del tempo, De Caro, come Fit-Cisl, insieme alle altre organizzazioni sindacali e alle associazioni datoriali, abbiamo segnalato la preoccupazione per la tenuta economica delle imprese del settore che gestiscono i servizi d'igiene urbana. Ciò a fronte delle iniziative messe in campo da diverse amministrazioni locali volte a sospendere l'applicazione della tariffa sui rifiuti (Tari), per venire incontro alle difficoltà dei settori produttivi e commerciali interessati dalla riduzione delle attività imposte dai vari provvedimenti di contrasto alla pandemia. Difficoltà comprensibili, ma di cui non potevano farsi carico le imprese del settore ambientale che svolgono prevalentemente servizi pubblici collettivi, i quali devono essere garantiti nella loro continuità operativa per tutti, indipendentemente dalla sospensione di alcune utenze.

Il 5 maggio 2020 l'Authority per i rifiuti (Arera) con la delibera n. 158/2020 ha stabilito i criteri che i Comuni e i loro gestori devono applicare per ridurre la Tari per le utenze non domestiche (produttive e commerciali) colpite dalla dichiarazione dello stato di emergenza per la pandemia Covid-19 dichiarata dal Governo e per effetto dei successivi dpcm che hanno disposto con tempistiche diverse la chiusura parziale o totale di queste attività. Il provvedimento, in particolare, prevede che, per le imprese la cui attività è stata oggetto di sospensione, ci sia la riduzione tariffaria obbligatoria che i Comuni dovranno applicare, mentre, per le imprese che hanno chiuso volontariamente, occorrerà dimostrare l'effettiva diminuzione della produzione dei rifiuti nel periodo di chiusura. In una logica di sostenibilità sociale sono previste riduzioni anche per le utenze domestiche con particolari situazioni di fragilità e condizioni sociali non compatibili con gli importi della Tari dovuti. Va evidenziato che, diversamente da quanto previsto all'art. 1 comma 660 della legge 147/2013, tali agevolazioni, secondo la delibera Arera, possono essere finanziate "spal-

Diversi Comuni sospendono la tassa sui rifiuti, ma a discapito dei fornitori di un servizio essenziale

mandole" nella Tari a carico degli altri contribuenti, senza dover far ricorso alla fiscalità generale del Comune, praticamente un aumento a scopo "sociale" da applicare alle altre utenze.

Il 18 giugno 2020 c'è stato un incontro con l'Anci insieme alle associazioni datoriali, dove abbiamo esternato le criticità nuove e vecchie che la pandemia ha amplificato. I temi principali affrontati sono stati: la Tari, gli appalti e l'industrializzazione del settore.

L'Anci si è resa disponibile ad affrontare insieme il problema più urgente riguardante la Tari, ma siamo ad aprile 2021 e ancora attendiamo questa convocazione

In merito al primo tema, ovvero la Tari, abbiamo approfondito l'assenza di liquidità per le aziende di quei comuni che hanno sospeso o decurtato la tariffa per le utenze commerciali chiuse nel periodo della pandemia, con riflessi negativi sulla continuità dei servizi e sulle garanzie retributive



dei dipendenti, e abbiamo chiesto di condividere un'azione comune perché fosse un provvedimento economico del Governo a sostenere tali scelte sulla Tari evitando di far gravare



sulle imprese dei servizi ambientali un onere non dovuto.

Quanto agli appalti, è indispensabile riaprire il tavolo di confronto per la condivisione di linee guida sugli appalti, per contrastare quei fenomeni negativi che continuano a caratterizzare l'assegnazione e la gestione degli appalti in diversi territori del nostro Paese, come il ritardo o il mancato pagamento delle retribuzioni in comuni in dissesto finanziario o con alti tassi di evasione della Tari, dumping contrattuale, durata degli appalti che incide sugli investimenti e spesso anche sulle condizioni di lavoro e le garanzie occupazionali.

Venendo all'industrializzazione del settore, l'ingerenza politico-ideologica nella gestione dei rifiuti ha di fatto bloccato lo sviluppo industriale dei servizi ambientali, aumentando costi e danni ambientali per il conseguente blocco o abbandono di qualsiasi progetto di sviluppo, spesso conseguente a cambi di linea politica nelle amministrazioni locali a ogni nuova elezione, o per promesse irresponsabili tipicamente elettorali, che successivamente si scontrano con la cruda realtà. In questo caso ab-

biamo chiesto una condivisione politica realistica per uno sviluppo industriale sostenibile, in linea con le attuali normative europee e nazionali.

Alla fine dell'incontro l'Anci si è resa disponibile a proseguire il confronto, soprattutto per affrontare insieme il problema più urgente riguardante la Tari, ma siamo ad aprile 2021 e ancora attendiamo questa convocazione.

Le criticità intervenute intorno alla tariffa non sono più rinviabili, perchè se è pur vero che, a causa delle misure restrittive, le utenze commerciali e produttive chiuse stanno avanzando richieste per non pagarla, qualora queste istanze fossero accolte determinerebbero una riduzione consistente del gettito che non potrà di sicuro essere coperta con un corrispondente aumento a carico delle altre utenze né con una riduzione di quanto previsto nei piani economici finanziari (Pef) delle imprese di servizi ambientali, stante l'enorme rigidità, nell'ordine dell'80/90%, dei costi per la gestione dei servizi in questione. Sarebbe una ulteriore criticità, che si aggiungerebbe alla carenza di liquidità che caratterizza da molto tempo il set-

tore, spesso legata anche alla cronicità del fenomeno dei ritardi dei pagamenti proprio da parte di quei comuni che da una parte non riescono a combattere l'evasione della Tari e dall'altra vogliono andare incontro alle istanze dei settori produttivi con promesse che non possono mantenere se non a danno delle imprese che si occupano della gestione dei rifiuti.

Bisogna poi chiarire che a fronte di alcune attività chiuse non c'è stata una riduzione dei servizi da garantire, perchè uno dei nodi principali della questione è senza dubbio quello della copertura dei costi che i Comuni sono tenuti a riconoscere ai soggetti affidatari del servizio di gestione rifiuti: risultano infatti, nel loro complesso, sostanzialmente invariati o con riduzioni non particolarmente significative. A fronte della minor produzione di rifiuti e dei servizi erogati alle utenze non domestiche (attività commerciali/produttive), si è assistito in genere a un incremento della produzione di rifiuti da parte delle utenze domestiche costrette a casa e a nuovi costi straordinari legati all'attivazione di servizi di raccolta dedicati per le utenze in quarantena, all'incremento dei livelli di sicurezza degli operatori e della frequenza di sanificazione di mezzi e attrezzature oltre che all'acquisto di nuovi dispositivi di protezione individuali (Dpi).

Comprendiamo i disagi economici delle utenze interessate e le pressioni a cui gli amministratori locali sono sottoposti in questo contesto storico unico, condizionato da una inaspettata pandemia, per questo chiediamo un intervento urgente del legislatore nazionale che destini specifiche risorse per i Comuni affinché, pur sospendendo o decurtando la Tari per sostenere le utenze in difficoltà, non riducano la liquidità a imprese che devono garantire la continuità di un servizio essenziale. Se questo non avviene in tempi brevi, si rischiano conseguenze disastrose non solo economiche e sociali ma anche sanitarie.

Giusto contratto per i rider, con Just Eat un accordo storico



Quirino Archilletti

Passo avanti fondamentale verso il pieno riconoscimento dei diritti di 4mila lavoratori

Il 29 marzo scorso, insieme alle altre organizzazioni sindacali, abbiamo sottoscritto lo storico accordo integrativo aziendale con Just Eat Takeaway, che prevede l'assunzione come lavoratori subordinati di tutti i rider dell'azienda e l'applicazione del contratto collettivo dei lavoratori della Logistica, Trasporto merci e Spedizione.

Il 29 marzo rimarrà una data memorabile, dopo le sentenze dei Tribunali di Bologna, Firenze, Milano e Palermo, che prevedevano il riconoscimento di alcune tutele, perché con la firma di questo innovativo accordo siamo andati oltre, abbiamo creato le condizioni per inquadrare circa 4mila rider come dipendenti, cui saranno riconosciuti tutti i trattamenti, normativi ed economici, previsti dal contratto.

Attraverso un dialogo costruttivo tra azienda e sindacato, che ha visto anche

Come Fit-Cisl ci riteniamo soddisfatti di questo accordo, perché siamo convinti che potrà aiutare a indicare la giusta via per regolamentare l'intero settore

lavorato per Just Eat dal 1° agosto 2019, con qualsiasi tipo di rapporto di lavoro, anche per pochissimo tempo, mantenendo lo stesso orario precedente. Altresì a chi ha fatto almeno 60 turni cumulativi non sarà richiesto il periodo di prova.

I contenuti dell'accordo

L'accordo aziendale stipulato parte da quanto previsto dal ccnl per normare in modo efficace in Italia e regolamentare il settore del food delivery e la categoria professionale dei rider e ciò secondo alcune fondamentali direttrici:

Sostenibilità sociale: vengono estese ai rider tutte le tutele tipiche del lavoro subordinato (previdenza, assicurazione infortuni, retribuzione contrattuale, premio di valorizzazione – poi premio di risultato, tredicesima, quattordicesima, Tfr, integrazione al trattamento di maternità, malattia

retribuita al 100%, infortunio retribuito al 100%, applicazione delle norme sulla sicurezza sul lavoro, ferie retribuite, rol, permessi di legge per studio o assistenza eccetera, diritti sindacali).

Flessibilità: la forma contrattuale centrale del nuovo modello è il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato; vi è poi la previsione di un modello part-time, costruito sulle esigenze del lavoratore e d'impresa e la possibilità di usare contratti flessibili solamente entro limiti prestabiliti.

Semplicità: sono previste procedure organizzative snelle, con l'utilizzo elevato delle tecnologie digitali per la gestione di attività essenziali come la formazione in materia di sicurezza. Sono definite garanzie in materia di gestione dei dati, privacy e geolocalizzazione, escludendo l'utilizzo di elementi ricavati da questa per usi disciplinari.

Partecipazione: vengono garantiti i diritti sindacali, sia in termini di permessi di legge e contrattuali che per l'esercizio delle assemblee e dell'informazione (bacheche virtuali).

Responsabilità: sono previste tutele e trattamenti aggiuntivi in favore dei rider, per garantire standard di protezione migliora-



il coinvolgimento delle categorie dei lavoratori atipici e delle associazioni dei rider, l'accordo è stato sviluppato garantendo le condizioni previste dal ccnl e sono state individuate tra le parti modalità e tempistiche, al fine di garantire il buon funzionamento operativo e la piena applicazione contrattuale, cogliendo, come rimandato dal ccnl, le peculiarità della figura e delle attività del rider anche con il secondo livello di contrattazione.

L'azienda si è impegnata ad assumere tutti coloro che hanno



tivi rispetto a quelli minimi legali, come le coperture assicurative aggiuntive e i premi di risultato.

L'accordo, inoltre, prevede i riconoscimenti contrattuali per festività, lavoro straordinario, ferie, malattia, maternità/paternità secondo quanto regolamentato dal ccnl.

La retribuzione segue le tabelle previste dal contratto e dall'art. 11ter, con un compenso orario iniziale del valore complessivo di 9,60 euro, che include paga tabellare, ratei tredicesima e quattordicesima, premio di valorizzazione medio, che diventerà premio di risultato con accordo specifico, per 2 consegne l'ora e accantonamento Tfr. Tale importo supera di fatto i 10,15 euro se

vengono considerati anche i valori di ferie e permessi retribuiti, spalmati per ora. Vanno poi aggiunte le eventuali maggiorazioni per il lavoro supplementare, straordinario, festivo e notturno. Alla maturazione del secondo anno di anzianità aziendale, la retribuzione tabellare e i rol andranno a regime, con un incremento di oltre il 10% del valore orario (11,50 euro circa).

Con diversi regimi orari di part time (da 10, 20 o 30 ore, con minimo orario giornaliero di 2 ore continuative), i turni vengono pianificati mediante app: il rider darà la sua disponibilità per la settimana successiva e Just Eat, considerando la preferenza espressa, procederà alla pianificazione della settimana lavorativa.

Sono previste inoltre indennità a titolo di rimborso chilometrico per l'utilizzo del proprio mezzo per le consegne, ciclomotore o bicicletta, e l'applicazione piena e integrale delle norme vigenti in materia di salute e sicurezza e consegna di tutti i dispositivi di protezione individuale previsti dalla normativa vigente, dotazioni di sicurezza fornite da Just Eat come casco, indumenti ad alta visibilità e indumenti antipioggia e zaino per il trasporto del cibo, oltre a igienizzanti e mascherine. Oltre alle coperture assicurative di legge, fornite dagli istituti di previdenza e assistenza pubblici (Inps e Inail), l'accordo garantisce a tutti i dipendenti che sarà fornita un'assicurazione infortuni aggiuntiva.

Come Fit-Cisl ci riteniamo soddisfatti di questo accordo, perché siamo convinti che potrà aiutare a indicare la giusta via per regolamentare l'intero settore. Pertanto auspichiamo che anche le altre piattaforme seguano il modello di subordinazione oggi definito per creare una situazione di parità di condizioni, come anche nel contrasto del lavoro a cottimo e dei fenomeni di caporalato. Non c'è bisogno di escogitare nulla: le regole e il contratto nazionale di riferimento esistono già!

Confermiamo che, anche grazie all'istituto comitato di monitoraggio, vigileremo con molta attenzione sull'applicazione di questo accordo, perché lo consideriamo solo il primo passo verso il riconoscimento di tutti i diritti che spettano ai molti rider. Anche se la lotta di queste lavoratrici e lavoratori non può ancora dirsi conclusa possiamo però affermare con soddisfazione che ancora una volta il modello delle relazioni di lavoro partecipative, da sempre sostenuto dalla Cisl e dalla Fit-Cisl, è risultato vincente e continuerà ad esserlo, specialmente nella nuova organizzazione del lavoro digitalizzata e in continua trasformazione.

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



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.



Gente di mare: semplificare e aggiornare per salpare



Vincenzo Fausto Pagnotta
Coordinatore Nazionale FIT-CISL
Trasporto marittimo

Pronti al confronto per adeguare i percorsi formativi e rilanciare il settore, creando nuova occupazione

La pandemia ha innescato processi che hanno cambiato le nostre vite e, in poco tempo, hanno trasformato profondamente il mondo del lavoro. Questa crisi ha messo in evidenza i punti deboli del sistema economico mondiale, che ha fatto fatica a funzionare secondo i modelli di una volta, ma ha anche accelerato i processi di innovazione.

In questo contesto il sindacato ha accettato le nuove sfide, rappresentando un importante pilastro della ripresa. Oggi, di fronte a difficoltà enormi da contrastare sulla base di regole nuove, a volte ancora da scrivere, dobbiamo puntare più che mai su una nuova architettura del lavoro, basata sul capitale umano, strumento principale della ripresa. Nell'ottica di raggiungere il nostro obiettivo di "rimettere in movimento il Paese" lavoreremo come sempre, da protagonisti, per governare questo importante processo di cambiamento e di crescita.

In un contesto dove lo sviluppo dell'industria armatoriale degli ultimi 20 anni ha comportato significative economie esterne per l'intero cluster marittimo, che, non dimentichiamo, rappresenta oggi oltre il 2% del Pil nazionale, l'impiego di marittimi italiani in possesso della professionalità e delle competenze richieste, in considerazione del fatto che essi costituiscono da sempre un'eccellenza del settore e una garanzia di affidabilità per tutti, rappresenta da sempre una base solida per le imprese marittime italiane. Base messa a dura prova dall'emergenza pandemica in atto, che ha inciso in maniera determinante sulla tenuta economica delle compagnie di navigazione e di conseguenza sulla stabilità dei livelli occupazionali dei lavoratori italiani impiegati.

Nonostante questo, è stato ribadito il ruolo chiave delle lavoratrici e dei lavoratori in un settore vitale, quello del trasporto marittimo. Nell'economia mondiale, la pandemia poteva essere usata come motivo per abbassare gli standard e le condizioni di lavoro dei marittimi e in questa prospettiva, come Fit-Cisl, abbiamo cercato di salvaguardare con ogni mezzo la tenuta del sistema economico e di scongiurare l'aumento della disoccupazione.

Il rinnovo del ccnl, come contratto nazionale unico per tutta l'industria armatoriale, ha rappresentato un importante strumento per contrastare gli effetti dell'emergenza pandemica

Ora più che mai la professione marittima si rivela per quella che è, ossia specifica e altamente specializzata, ed in quest'ottica dobbiamo proseguire per aumentare le opportunità di crescita occupazionale e di miglioramento delle condizioni di lavoro. Oggi più che mai la specialità del lavoro marittimo, direttamente legata all'organizzazione del lavoro e all'ambiente dove la prestazione si svolge, la nave, è un elemento essenziale, costantemente riconosciuto dal legislatore italiano e dalle convenzioni internazionali, per la competitività dell'industria marittima nazionale, nonché per la tutela della gente di mare e per la salvaguardia dell'occupazione marittima italiana.

In questo periodo difficile anche il rinnovo del ccnl, come contratto nazionale unico per tutta l'industria armatoriale, ha rappresentato un importante strumento per contrastare gli effetti dell'emergenza pandemica, attraverso il potenziamento del valore lavoro e mettendo al centro la persona. Un ccnl unico di prospettiva anche sul piano della professionalizzazione delle mansioni e della qualità del lavoro. Abbiamo voluto inserire al suo interno un avviso comune, condiviso con le associazioni datoriali, di grande importanza, improntato sui grandi temi dell'occupazione, della sicurezza e della tutela della salute. Tali temi erano rimasti in sospenso, ma in questo momento di ripartenza devono essere affrontati e risolti al fine di poter veramente ridare nuova occupazione al settore.

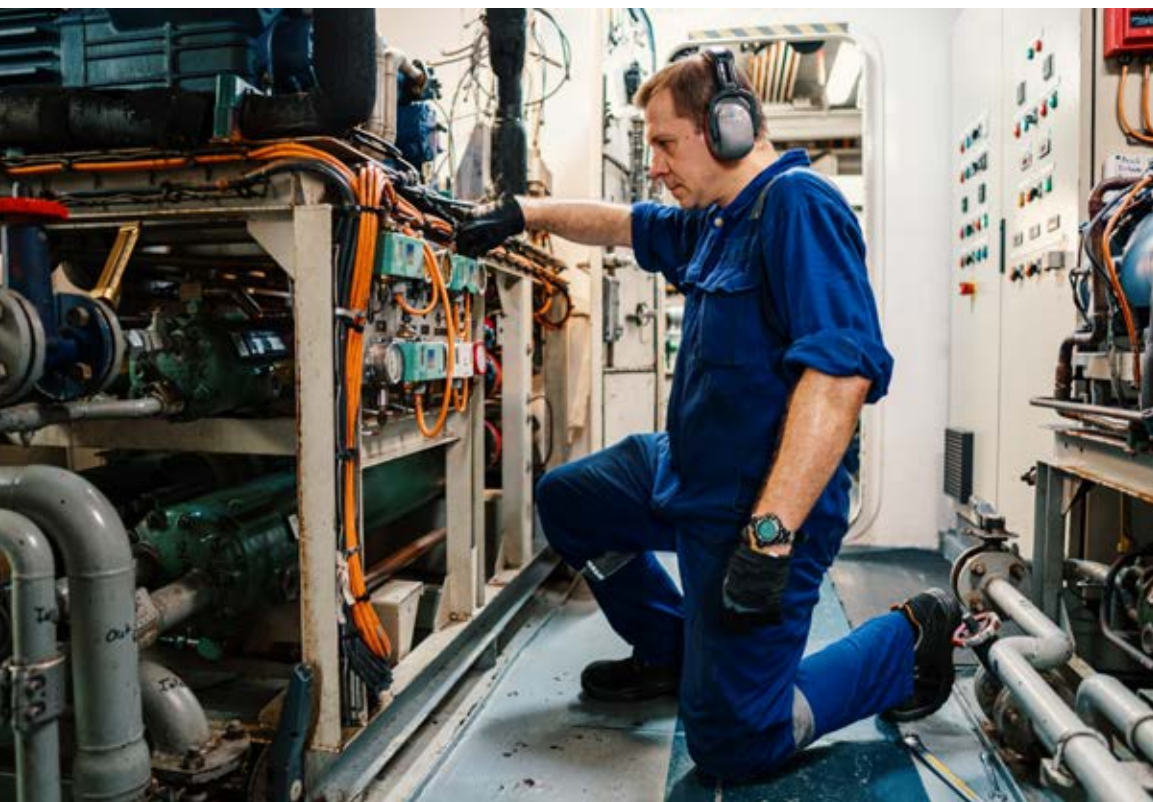
Abbiamo già richiesto al Governo di aprire specifici tavoli di confronto sulle misure a favore dell'occupazione marittima italiana, a partire dalla riforma del collocamento della gente di mare e dalla prevista istituzione dell'Anagrafe unica, che, come è noto, non è mai stata concretamente realizzata a causa della mancata emanazione di alcuni dei decreti ministeriali previsti. Con l'attuazione della riforma, anche attraverso l'anagrafe marittima, si avrebbe un quadro certo della situazione del mercato del lavoro marittimo e si garantirebbe al settore uno strumento efficace di incontro fra la domanda e l'offerta di lavoratori marittimi italiani.

Occorre, inoltre, un intervento di natura strutturale anche per la formazione, attraverso una semplificazione dei requisiti di

accesso e aggiornamento dei percorsi formativi di alcune figure professionali richieste sul mercato del lavoro marittimo, che l'attuale offerta non è in grado di soddisfare, come nel caso del cuoco equipaggi e dell'ufficiale elettrotecnico, a causa di obsoleti decreti legge. Facciamo l'esempio della figura del cuoco equipaggio, molto richiesta dal mercato del lavoro: sarebbe quanto mai necessario un intervento legislativo che preveda un nuovo percorso formativo per

L'unica possibilità al momento prospettata, per l'inserimento dei giovani nella carriera nautica come allievo ufficiale elettricista, è l'attivazione in via sperimentale per le terze classi degli istituti tecnici trasporti e logistica (ex nautici) di una specifica opzione elettrotecnica a partire dall'anno scolastico 2021-2022. Ciò permetterebbe il loro ingresso nel mondo del lavoro solo nel luglio del 2024 e rischia dunque di far perdere alle giovani leve importanti opportunità

procci che puntino a un consolidamento delle sinergie tra scuola e armamento nazionale, anche attraverso l'alternanza scuola-lavoro. In questo tracciato rientra il sollecito al Governo affinché sostenga la marineria anche attraverso modifiche strutturali del processo di mantenimento e conseguimento dei titoli professionali, ad ora tutti sulle spalle del lavoratore e, in alcuni casi fortunati, dell'armatore che devono sostenere ingenti spese per il mantenimento e conseguimento dei titoli e delle competenze.



L'emergenza Covid ci porterà, come dicevamo in premessa, a nuove forme di organizzazione del lavoro in cui gli ingredienti per attivare l'incremento della produttività saranno inevitabilmente nuovi investimenti sulle competenze, anche attraverso politiche pubbliche di accompagnamento alle eccellenze di cui disponiamo, tra le quali la marineria italiana è sicuramente una protagonista importante. La ricetta è la formazione. Il diritto alla formazione per il potenziamento dei nostri lavoratori. In tal senso il rilancio della marineria nazionale necessita di interventi di natura economica strutturali e pubblici, volti ad assorbire il costo della formazione con-

l'accesso alla professione conforme ai requisiti previsti dalla Mlc 2006. In tal senso, la nostra proposta al Governo è di una nuova normativa che sostituisca le precedenti, con un percorso formativo e requisiti minimi di più facile conseguimento, coerenti con gli attuali titoli di studio e conformi ai requisiti della Regola 3.2 della Mlc 2006, sulla base di un programma di un corso di formazione obbligatorio che fornisca tutte le competenze previste dalla suddetta Regola per conseguire la certificazione di cuoco equipaggio.

di imbarco e stabile impiego a bordo. In questo contesto una possibilità è quella di istituire un corso di allineamento per consentire ai diplomati di altre scuole superiori – in possesso, ad esempio, del diploma di scuola quinquennale in elettronica ed elettrotecnica o in meccanica, mecatronica ed energia – di accedere alla qualifica di allievo ufficiale elettrotecnico, in analogia a quanto già previsto per gli allievi ufficiali di coperta e di macchina.

tinua richiesta ai lavoratori marittimi per consentire loro di essere al centro del nuovo processo di trasformazione.

Nel caso poi dell'Ufficiale elettrotecnico, la situazione è ancora più urgente.

In un caso o nell'altro appare evidente che ci si debba sforzare per attuare tutte le misure per lo sviluppo delle competenze professionali attraverso nuovi ap-

Per tali ragioni, in considerazione dell'attenzione al tema dell'occupazione marittima italiana, che più volte abbiamo manifestato al Governo, continuiamo a richiedere - unitariamente ai colleghi di Filt Cgil e Uiltrasporti - ai competenti Ministeri la tempestiva apertura di un tavolo di confronto con l'obiettivo di definire le tematiche ancora sospese, per sancire il vero rilancio dell'occupazione marittima.

L'incognita della giustizia Ue sul domani dei nostri porti



Antonino Napoli

Come Fit-Cisl riteniamo che l'attuale impianto normativo sia da attuare nella sua interezza

Il 24 febbraio, dopo più di due anni di lunghe ed estenuanti trattative, è stato sottoscritto un importante accordo per il rinnovo del contratto collettivo nazionale dei lavoratori dei porti, che avrà durata fino a tutto il 2023. Si tratta di un gratificante riconoscimento economico che ha, nei fatti, certificato la rilevanza della categoria, mai fermatasi neppure mesi più duri della pandemia per continuare a garantire al Paese il necessario afflusso di merci.

Nonostante la crisi pandemica siamo riusciti a sottoscrivere non solo un consistente aumento economico, ma anche l'accordo per la costituzione del fondo per l'incentivazione all'esodo della categoria, atteso e desiderato da troppo tempo. Il 2020 è stato, seppure in un quadro drammatico, un anno cruciale per i lavoratori portuali. Dopo anni di dure battaglie in banchina, con il decreto Rilancio, poi convertito in legge, è stato messo un freno all'autoproduzione non autorizzata. Un fenomeno che negli ultimi vent'anni è stato al centro di duri scontri sociali e politici. Con l'articolo 199bis, il cosiddetto emendamento Gariglio, il Governo italiano ha voluto normare, o meglio chiarire quali sono le regole.

Il fenomeno, diventato sempre più preoccupante, ha generato negli anni la perdita di diversi posti di lavoro tra le maestranze portuali, mettendo in ginocchio intere comunità. Il servizio di rizzaggio e derizzaggio era diventato, ormai, il principale tema di disputa tra le banchine dei porti italiani. La norma ancora oggi, però, rimane in attesa del suo decreto attuativo. Diversi sono i ricorsi da parte degli armatori, che non si arrendono all'idea di dover fare autoproduzione solo a determinate condizioni. Riteniamo non più rinviabile l'emanazione del decreto attuativo sull'autoproduzione, che metterebbe fine alla disputa più rilevante degli ultimi vent'anni.

Ma i problemi non finiscono mai. La Commissione europea, il 4 dicembre scorso, ha intimato all'Italia di rivedere l'impianto normativo/fiscale riservato alle Autorità di sistema portuale nel nostro Paese e di far pagare alle stesse l'imposta sul reddito delle società (Ires), disciplinata dal testo unico delle imposte sui redditi (Tuir), classificando le Adsp come imprese private. C'è da dire che le Autorità portuali in Italia sono sot-

toposte alla vigilanza del Mims, il Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità sostenibili. L'approvazione del bilancio e dello stato patrimoniale è effettuata dal Mims di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze. Il rendiconto della gestione finanziaria delle Adsp è soggetto al controllo della Corte dei conti. Nessuna impresa privata è soggetta a questo tipo di vigilanza.

Ma allora, se il nostro impianto normativo che regola le Adsp è totalmente diverso da quello delle altre Autorità portuali dei paesi europei, cos'è che induce Bruxelles a chiedere questo tipo di allineamento? Proviamo ad approfondire la questione. L'Italia, insieme a noi della Fit-Cisl e agli altri stakeholder del settore, si è opposta in maniera risoluta alla decisione della Commissione europea, che ritiene che le nostre Adsp svolgano anche attività economiche, le quali quindi do-

vrebbero essere assoggettate al pagamento dell'Ires, come ad esempio la locazione dei terreni (aree e banchine). Riteniamo che la riscossione dei canoni, previsto per la concessione di aree, banchine, autorizzazioni, tasse di ancoraggio, diritti fissi e altre tasse richieste, non possa essere ritenuto un servizio erogato dalle Adsp, elemento indispensabile affinché si venga identificati come impresa, perché le Autorità nell'ordinamento italiano rappresentano a tutti gli effetti uffici ministeriali nei territori. Ma se l'interpretazione della Commissione europea dovesse trovare riscontro, porti che, a oggi e nel rispetto del dettato normativo che regola la materia, sono gestiti dalle Autorità marittime, sarebbero considerate imprese anch'essi? Non ci sono dubbi che la nostra normativa sia decisamente diversa da quella del resto dei paesi dell'Unione europea e proprio per questo alle nostre Adsp non possono essere applicate le stesse regole.

C'è da evidenziare che la stessa Commissione europea si è espressa analogamente per i porti di Stati membri come Francia e Belgio, sostenendo che ricevere pagamenti dietro corrispettivi per l'affitto di aree demaniali costituisca attività d'impresa, trovando conferma nelle aule di tribunale. Anche se, nei casi specifici c'è da dire che in taluni casi le Autorità portuali dei due Paesi sono arrivate a erogare servizi e operazioni portuali.

Riteniamo non più rinviabile l'emanazione del decreto attuativo sull'autoproduzione, che metterebbe fine alla disputa più rilevante degli ultimi vent'anni



Secondo la Commissione europea, l'esclusione delle Adsp dal pagamento dell'Ires corrisponderebbe a un aiuto di Stato, incompatibile con l'attuale normativa comunitaria. Contro la decisione della Commissione, Assoporti, in rappresentanza delle Adsp italiane, ha presentato un ricorso al tribunale della giustizia europea, ritenendo illegittima la sua decisione per la ragioni sopra esposte.

Ma allora, cosa succederebbe se anche la giustizia europea dovesse confermare

la decisione della Commissione? Sicuramente, non è semplice immaginarne le conseguenze. Il nostro impianto normativo non sarebbe più adeguato alla gestione della materia: non osiamo immaginare quali potrebbero essere le ricadute in termini commerciali e di nuova tassazione, che inevitabilmente si riverserebbero sulle già fragili imprese del network portuale del nostro paese.

In attesa che la Giustizia europea si esprima, in Italia si è aperto un nuovo dibattito sull'eventuale configurazione

giuridica delle nostre Adsp. C'è chi sostiene che sarebbe meglio trasformarle in società per azioni in mano pubblica o in enti pubblici economici. Come Fit-Cisl riteniamo che l'attuale impianto normativo, da noi fortemente voluto, sia da attuare nella sua interezza perché soddisfa pienamente le esigenze dei nostri porti in vista delle sfide che il nostro paese è chiamato ad affrontare.

Anas: trattative in corso, Piano assunzioni nodo centrale



Rosario Fuoco

Coordinatore nazionale FIT-CISL
Anas

Fit-Cisl impegnata a garantire un organico adeguato per affrontare le sfide dell'immediato futuro

Siamo sempre in prima linea nella vertenza che dovrà dare ad Anas l'organico adeguato per affrontare le sfide dell'immediato futuro. Mancano migliaia di risorse umane e la nostra Federazione è impegnata a tutti i livelli per affrontare tale emergenza. A cominciare dagli incontri periodici con il Ministro delle Infrastrutture e della Mobilità sostenibili, per ciò che concerne il ruolo dell'Anas all'interno del gruppo Fs Italiane e la fuoriuscita dalla Pubblica Amministrazione, con le potenziali ricadute positive in termini di Piano assunzionale sull'intero territorio nazionale.

A seguito del trasferimento ad Anas dei chilometri di strade in gestione agli enti locali, abbiamo intrapreso azioni anche a livello regionale in Piemonte, Emilia Romagna, Lombardia, Veneto e Toscana, dove lo scorso 7 aprile sono stati trasferiti circa 3.500 km di strade, relative a un dpcm del novembre 2019, cui vanno ad aggiungersi circa 3.500 km trasferiti con dpcm del febbraio 2018 per le Regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Emilia Romagna, Lazio, Liguria, Marche, Molise, Puglia Toscana e Umbria.

Puntiamo a sensibilizzare anche gli enti locali per far comprendere al Governo centrale quanto sia fondamentale incrementare le risorse umane per dare al Paese una rete viaria efficiente e moderna.

Sembra paradossale come, nel 2001, con il decentramento Bassanini venivano trasferite da Anas agli enti locali le strade con annessi finanziamenti economici, beni strumentali e risorse umane e oggi invece, nel processo inverso, rientrano ad Anas solo le strade senza personale e strumenti. Ancor più grave la situazione in Sicilia e in Sardegna, laddove il decentramento Bassanini non è stato mai attuato e i chilometri in gestione, quindi, sono rimasti uguali negli ultimi anni mentre il personale è notevolmente diminuito senza neanche attuare il turn-over.

È impossibile gestire una rete così estesa, che ha raggiunto ormai 33mila km (aumentata quindi negli ultimi 3 anni del 20%), con i 6mila dipendenti con cui si amministrava già in

È impossibile gestire una rete così estesa, che ha raggiunto ormai 33mila km, con i 6mila dipendenti con cui si amministrava già in forte sofferenza la rete pari a 26mila km

forte sofferenza la rete pari a 26mila km. Lavoratrici e lavoratori che devono contribuire a creare le condizioni per investire i 36 miliardi di euro dell'accordo di programma per nuove opere e manutenzione programmata e gli 1,6 miliardi previsti dal Pnrr, Piano nazionale di ripresa e resilienza, relativi alla messa in sicurezza e al monitoraggio digitale di strade, viadotti e ponti, nonché agli interventi di manutenzione della rete stradale attraverso l'ammodernamento tecnologico e la realizzazione di un sistema di monitoraggio digitale per il miglioramento della sicurezza delle strade in termini di prevenzione di dissesto e di incidentalità.

Nel frattempo le attività non si fermano. I prossimi incontri tra sindacato e Anas riguarderanno: il confronto sui fabbisogni di risorse umane prioritarie sull'intero territorio nazionale relative al turn-over; l'accordo sullo smart working post pandemia strutturato in attuazione all'articolato già presente nel contratto collettivo nazionale dei lavoratori di Anas 2019-2021 all'art. 29 bis; l'accordo sul regolamento delle funzioni tecniche previste dal Codice Appalti e quello sul regolamento dell'assegnazione degli alloggi di servizio al personale Anas; il Comitato Covid sul Piano vaccinale, l'avvio della campagna straordinaria su sicurezza e salute e l'inizio del confronto sulle code contrattuali, iniziando da fasce di scorrimento.

Oltre alle trattative in corso, entro giugno 2021 presenteremo l'ipotesi di piattaforma per il rinnovo del ccnl 2022-2024 e siamo impegnati, con la nostra Area contrattuale e la delegazione, a elaborare contributi e documenti utili alla redazione della piattaforma stessa, cui daremo seguito con le varie fasi consultive e informative non appena sarà pronta.

A fine aprile, il previsto confronto con Anas sul tema dei fabbisogni prioritari dovrà dare una minima tranche di assunzioni (purtroppo relative al solo turn-over), in attesa di risolvere i problemi di natura legislativa per le migliaia di assunzioni che occorrono su tutto il territorio nazionale.

Ci si prepara intanto al post pandemia ed è in corso la trattativa sull'accordo in merito allo smart working strutturale.

Anas aveva già nel proprio ccnl 2019-2021 l'articolato completo e definito all'art. 29 bis. Ora, il nuovo accordo dovrà raccogliere le positive esperienze maturate nel corso della pandemia, la possibilità di rendere attuabile tale modalità della prestazione lavorativa per tutti i profili possibili e l'ampliamento delle attuali otto giornate al mese, nonché il recepimento dell'accordo già sottoscritto e attuato in tema di diritto alla disconnessione. Con tale accordo, i tempi di vita e di lavoro dei dipendenti Anas potranno essere gestiti al meglio.

Nel corso dell'anno, resta di fondamentale importanza definire le code contrattuali del ccnl 2019-2021. La più significativa è quella sulle fasce di scorrimento, che speriamo di poter attuare quanto prima, ma quella che ci trascina da più tempo, cioè il Regolamento incentivi per funzioni tecniche previste dall'art. 113 del Codice Appalti d.lgs. 50/2016 e recepito dal ccnl Anas, assume carattere prioritario.

Dopo quattro anni di sollecitazioni sindacali, Anas ha proposto il regolamento inserendo come destinatari solo i collaudatori. Ci siamo nettamente opposti a tale discriminazione e disallineamento dal Codice Appalti. Il sindacato ha prodotto un proprio testo (comprensivo di tutti i destinatari e in linea con le leggi vigenti e il ccnl) che è stato formalizzato ad Anas, previa consultazione con le strutture sindacali. Siamo in attesa di convocazione in merito, e in caso la società dovesse emettere il regolamento per i soli collaudatori, il sindacato sarà in prima linea a tutelare in ogni sede gli interessi di tutti i destinatari degli incentivi previsti dal d.lgs. 50/2016 e dal ccnl Anas.

Prossimo alla firma è il nuovo regola-



mento per l'assegnazione degli alloggi di servizio, le cui principali novità sono: la possibilità di assegnazione a titolo gratuito per il personale assunto con contratto a tempo determinato di durata anche inferiore a 12 mesi; un bando di offerta con cadenza semestrale (prima era una volta l'anno); la possibilità per il personale in quiescenza di una proroga di 12 mesi a titolo oneroso differibile per altri 12 mesi (prima 6 mesi); l'assegnazione di alloggi a titolo oneroso al personale diverso da quello dell'esercizio per un periodo di 4 anni, eventualmente rinnovabile (prima non superiore a 2 anni).

Il 20 marzo, invece, si è riunito il Comitato Covid nazionale, convocato dopo richiesta di parte sindacale a seguito del protocollo nazionale del 6 aprile inerente la realizzazione dei piani aziendali per la vaccinazione anti Sars-Cov-2/Covid 19 nei luoghi di lavoro. Cercheremo di capire come e in quali tempi si potrà applicare tale possibilità nel gruppo Fs Italiane e in Anas. Con-

tiamo, nel rispetto delle regole e delle priorità previste dalle leggi in vigore, di poter attuare tale piano.

Ma il tema più importante che intendiamo rilanciare è la sicurezza e salute nei luoghi di lavoro. La nostra Federazione è impegnata da sempre e presta particolare attenzione a tale tematica. Il 22 aprile abbiamo avuto un incontro dedicato con l'Amministratore delegato di Anas, in cui abbiamo presentato le idee e i progetti già avviati in sede di organismo bilaterale su sicurezza e salute, relativi in particolare a formazione e informazione sulla materia. Pensiamo che debbano essere rilanciate in particolare due questioni: la formazione professionale sui contenuti del decreto interministeriale 2019, inerente l'apposizione della segnaletica per prevenire i rischi derivanti dal traffico veicolare, e soprattutto adeguare il Servizio di prevenzione e protezione dai rischi, presente in ogni struttura territoriale, con l'implementazione di personale dedicato.

Aspi: progressi col sindacato in attesa di un futuro chiaro



Valter Sensolini

A gennaio scorso ci eravamo lasciati con l'augurio di vedere presto definito il futuro della più grande concessionaria autostradale italiana. Purtroppo però anche il nuovo Esecutivo Draghi, a oggi, non è riuscito a mettere la parola fine alla "problematica" Aspi, nata in conseguenza della tragedia del ponte Morandi avvenuta, come tutti ricorderete, nell'agosto del 2018.

Gli annunci del precedente Governo, il Conte 2, successivi all'intesa di luglio 2020, che prevedeva la perdita del controllo di Aspi da parte di Atlantia tramite la cessione delle quote di controllo a Cassa depositi e prestiti, al momento sono rimasti tali e nelle ultime settimane avanza anche una ulteriore ipotesi che vedrebbe interessato all'acquisto di Aspi il colosso spagnolo Acs di Florentino Perez. In questo caso Aspi passerebbe addirittura in mano spagnola: sarebbe veramente un paradosso, l'ennesimo "capolavoro" della politica italiana. Come sindacato siamo contrari a quest'ultima soluzione e attueremo, se necessario, tutte le iniziative possibili per contrastarla.

In questo clima di grande incertezza sono positivi i recenti, importanti accordi siglati in merito al premio di risultato; in una situazione aziendale di grande trasformazione rispetto agli assetti proprietari e alle evoluzioni del piano economico finanziario, ulteriormente appesantita dagli effetti nefasti della pandemia, le intese raggiunte consentono, nel loro complesso, di valutare con soddisfazione il risultato conseguito e di guardare con ottimismo alla tenuta delle relazioni industriali ed al confronto in atto sul piano industriale e sulla contrattazione aziendale di secondo livello.

Per quanto riguarda il premio relativo ai risultati del 2020, l'accordo prevede un valore complessivo di 2.500 euro per il livello C (riparametrati per gli altri livelli e riproporzionati per il personale part-time). Per quanto riguarda il premio 2021-2023, l'intesa prevede un impianto assolutamente innovativo, costruito su obiettivi, che consente da un lato di cogliere in pieno le sfide che l'azienda dovrà affrontare e dall'altro, al raggiungimento degli obiettivi, la giusta redistribuzione eco-

No al passaggio in mano spagnola. Positivi gli accordi raggiunti sul premio di risultato

nomica ai lavoratori. Tra i parametri alla base della definizione del nuovo premio oltre a quello relativo alla redditività ci sono quelli legati all'operatività, all'innovazione, alla sicurezza sul lavoro, alla qualità e alla sostenibilità; ogni parametro ha un suo peso percentuale che concorre alla definizione dell'importo complessivo del premio.

L'importo base complessivo di riferimento per l'anno 2021 è pari a 2.150 euro (a cui aggiungere 600 euro stabilizzate) al livello C (riparametrati per gli altri livelli e riproporzionati per il personale part-time) e verrà erogato in toto, al raggiungimento degli obiettivi prefissati, in un'unica soluzione con le competenze di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento.

Sono previsti incontri periodici, per analizzare l'andamento dei vari parametri, per verificare se ci sono variabili esogene e straordinarie da tenere in considerazione rispetto agli obiettivi, per definire i nuovi target e per adeguare gli importi, con particolare riferimento alla quota legata alla redditività.

Inoltre, all'interno della Consulta sulla sicurezza già attiva in Aspi, si analizzerà l'andamento dell'indice di frequenza degli infortuni con l'approfondimento sulle causali anche al fine di valutarne l'impatto sull'indicatore del premio; è avviato anche il confronto per arrivare alla definizione di un protocollo d'intesa sulla salute e sicurezza sul lavoro sul nastro autostradale.

Ci auguriamo, quindi, che al più presto possibile sia finalmente definito il futuro dell'azienda, al fine di dissipare le incertezze e riprendere un normale percorso di sviluppo più che mai necessario per una pronta ripresa appena la pandemia sarà conclusa; le società concessionarie autostradali sono tra le più grandi stazioni appaltanti del nostro paese, sia per la costruzione di nuove opere sia per gli interventi manutentivi ordinari e straordinari di quelle esistenti, rappresentando un potenziale, importante volano di sviluppo per l'intera economia italiana.

Ci auguriamo che al più presto possibile sia finalmente definito il futuro dell'azienda, al fine di dissipare le incertezze e riprendere un normale percorso di sviluppo

Fondi pensione, un modo per partecipare alla svolta verde



Osvaldo Marinig

Sono una risorsa con cui i lavoratori possono contribuire alla transizione verso uno sviluppo sostenibile

La Cisl considera la partecipazione come una modalità concreta per affermare l'emancipazione del lavoro e la sua non subalternità rispetto al capitale, per realizzare un protagonismo positivo del lavoratore, fatto di responsabilità e coinvolgimento, rispondendo alle esigenze di qualità poste dalla sfida dei mercati globali. La Cisl, fin dalla propria nascita, ha considerato la partecipazione dei lavoratori nell'impresa come il mezzo che consente di intervenire direttamente sul cambiamento economico-sociale proponendo un nuovo equilibrio tra lavoro e capitale, nell'intento di uscire dalla crisi con un più accentuato potere del lavoratore nell'impresa.

Le forme di partecipazione dei lavoratori possono esprimersi in diversi modi: attraverso la rappresentanza dei lavoratori negli organi societari; con costituzione di comitati di vigilanza e controllo presso le imprese; con la partecipazione nell'assemblea generale degli azionisti. La forma attualmente più estesa è rappresentata dalla partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori nei consigli di amministrazione dei fondi pensione. Oggi più che mai è diventato importante il ruolo dei fondi pensione in quanto, a seguito delle norme applicative del d.lgs. n. 49/2019, entro lo scorso 28 febbraio hanno dovuto decidere come applicare le regole europee in materia di trasparenza degli investimenti nelle imprese quotate di cui detengono azioni. Si tratta della cosiddetta direttiva Shareholders (SRD II). Un cambiamento di non poco conto sia per i fondi che per i loro aderenti.

È importante essere consapevoli che i fondi pensione, per ragioni di trasparenza, devono indicare le modalità di attuazione della loro politica di investimento nelle imprese in cui investono in coerenza con il principio del "comply or explain". Questo principio offre una considerevole flessibilità ai fondi permettendo di adempiere alle disposizioni del decreto o di fornire "una comunicazione al pubblico chiara e motivata delle ragioni dell'eventuale scelta di non adempiere a tali disposizioni". I fondi devono spiegare ai propri aderenti la ragioni per cui adottano una politica di investimenti

in aziende o veicoli che applicano i criteri Sri (Sustainable and Responsible Investment) e qual è il loro impegno per promuovere le imprese che adottano i fattori Esg (Environmental, Social and Governance) nelle loro produzioni. I criteri Esg rappresentano un metodo sempre più utilizzato nel settore degli investimenti finanziari per valutare l'impatto ambientale, sociale e di governance delle imprese nella gestione del loro business: consentono di premiare con l'investimento solo le aziende che nello svolgimento della loro attività tutelano l'ambiente, rispettano i loro lavoratori, i fornitori e i clienti attraverso una gestione (la governance) socialmente responsabile, e non basata solo sul profitto.

La Cisl, fin dalla propria nascita, ha considerato la partecipazione dei lavoratori nell'impresa come il mezzo che consente di intervenire direttamente sul cambiamento economico-sociale

Troppo spesso ci si dimentica sia di quanto i fondi pensione possano già fare per coniugare la partecipazione dei lavoratori alle scelte strategiche che impattano sul futuro di tutti, sia di quanto possano fare gli aderenti per sollecitare i loro rappre-

sentanti nei consigli di amministrazione a fare investimenti in imprese socialmente responsabili. In un momento in cui si rivendica il coinvolgimento per la stesura dei progetti che costituiranno la spina dorsale del Piano nazionale di ripresa e resilienza (Pnrr) e in cui si va sempre più nella direzione di modelli di business di tutte le società profondamente interessati dalla transizione verso un'economia a zero emissioni, i fondi pensione possono ampliare il loro ruolo. Essi infatti sono tra i più importanti attori nel panorama internazionale dell'investimento sostenibile e responsabile Sri. A fronte dei grandi patrimoni da essi detenuti, l'inclusione di criteri etici, ambientali, sociali e di governance Esg nell'attività di gestione potranno essere importanti per fornire un forte impatto sia sulle competenze richieste ai soggetti che tipicamente agiscono nella filiera di investimento – dai gestori ai consulenti fino alle banche depositarie – sia sull'impegno in termini di responsabilità sociale e sostenibilità delle imprese emittenti.

Gli organi di amministrazione dei fondi pensione sono chiamati a impegnarsi nell'approfondire l'importanza dei temi di stewardship (questo termine anglosassone non è traducibile con un corrispettivo italiano, ma letteralmente significa "ge-

stione etica-responsabile delle risorse"). Quando si parla di *stewardship* ci si riferisce alla definizione delle politiche di gestione di risorse e beni comuni come l'acqua, il territorio, le foreste, la salute, le persone, i risparmi e i prodotti. Si tratta dunque di un modello, di una strategia di gestione etica dei beni comuni (custodia delle risorse) e dei prodotti (eco-efficienza del prodotto). Ambientale, forestale, ittico, sanitario, finanziario, gestionale, chimico: la *stewardship* è impiegata in diversi ambiti aziendali e gestionali sotto forma di standard, politiche e pratiche specifiche. Ogni ambito d'applicazione, infatti, si fonda sul principio etico della valorizzazione e custodia delle risorse e si caratterizza per un proprio set di procedure e prassi.

Le politiche di *stewardship* devono poi essere attualizzate attraverso un processo concreto denominato, sempre in inglese, "engagement". In questo contesto il termine ha un significato di azionariato attivo, anche se la traduzione letterale corrisponde all'espressione "shareholder activism" o "active ownership" e rappresenta una delle possibili modalità di relazione con l'impresa partecipata. L'engagement consiste nell'attività di dialogo con il management delle imprese e nell'esercizio dei diritti di voto connessi alla partecipazione al capitale azionario delle aziende in cui investono i fondi. Il fine è stimolare comportamenti sostenibili e responsabili nel medio-lungo periodo. L'attività di dialogo con il management delle imprese rappresenta il cuore del processo di engagement, consentendo di costruire un rapporto costruttivo tra il fondo pensione e le imprese. L'engagement è infatti un concetto ampio, con cui si identifica il processo attraverso il quale l'investitore avvia un dialogo strutturato

con il management dell'impresa partecipata, sulla base del monitoraggio continuo degli aspetti ambientali, sociali e di governance relativi all'attività aziendale.

Il processo di engagement si può suddividere tra soft o hard. A livello soft, il fondo si limita a: proporre incontri periodici con le imprese di cui è azionista su specifici temi; inviare richieste scritte su specifici temi o, semplicemente, sulla politica di investimento sostenibile e



responsabile; comunicare alle imprese le linee guida del fondo attraverso lo scambio di relazioni o altro materiale di supporto. A livello di hard engagement, oltre ai processi relativi al soft i fondi possono prevedere anche: l'esercizio del diritto di voto sui punti all'ordine del giorno delle assemblee degli azionisti; la presentazione di mozioni finalizzate all'integrazione dell'ordine del giorno.

Al netto delle difficoltà iniziali, insite in ogni nuovo processo alquanto articolato e complesso, che vede protagonisti i fondi pensione e che coinvolge sia i gestori finanziari che le imprese in cui vengono investiti i denari dei lavoratori, sono evidenti l'importanza

e le responsabilità che hanno i fondi stessi nel praticare utili politiche di investimento sostenibili in un contesto più partecipativo. Con le nuove norme che regolano la trasparenza sugli investimenti, i lavoratori potranno, quindi, esercitare la loro pressione sui consigli di amministrazione dei fondi portando, attraverso le assemblee dei delegati, i loro contributi, opinioni, valutazioni sulle politiche di investimento. Sarà interessante anche per capire la sensibilità degli aderenti posti davanti al dilemma

se è giusto e opportuno investire in aziende che adottano criteri Esg, che potrebbero dare minori rendimenti, oppure continuare a preferire gli investimenti più classici a più elevato rendimento finanziario. A livello politico più generale si potrà capire, in base alle indicazioni che i fondi riceveranno, quale modello sociale e di produzione si aspettano e vogliono i lavoratori e le lavoratrici. Da un lato se optare per una specie di "terza via" quella del capitalismo sociale e solidale, dall'altro se proseguire con le modalità attuali, che ben conosciamo.

Siamo all'inizio di un percorso che mette a disposizione un ulteriore strumento, alternativo, di partecipazione al destino delle imprese dei lavoratori e delle lavoratrici. Le indicazioni che verranno da loro serviranno anche a comprendere se, al di là delle pubbliche dichiarazioni e manifestazioni per migliori politiche utili a salvare il pianeta (green oriented), non prevarrà, invece, il motto di Gordon Gekko "greed is good", che alberga sopito nei profondi meandri dell'inconscio dell'animo umano.

Lavorare coi figli a casa: aiuti dal congedo al baby-sitting



Francesca Di Felice
Responsabile Nazionale FIT-CISL
Coordinamento donne

Le misure previste dal governo per sostenere chi ha minori in didattica a distanza o in quarantena

Il decreto legge 30/2021 ha individuato le misure a sostegno dei lavoratori con figli in didattica a distanza o in quarantena, fruibili fino al 30 giugno 2021: lavoro agile o congedo per lavoratori dipendenti e bonus baby-sitting per alcune categorie e per gli autonomi.

Congedo Covid

Il lavoratore dipendente, con figlio convivente fino a 16 anni, alternativamente all'altro genitore, può svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata della sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio, alla durata della malattia Covid del figlio, nonché alla durata della quarantena del figlio disposta dalla Asl territorialmente competente a seguito di contatto ovunque avvenuto. Nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile, il genitore lavoratore dipendente di figlio convivente minore di 14 anni, alternativamente all'altro genitore, può astenersi dal lavoro per un periodo di congedo corrispondente in tutto o in parte alla durata della sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio, alla durata della malattia Covid del figlio, nonché alla durata della quarantena del figlio.

Le misure di cui sopra, lavoro agile o congedo, sono riconosciute anche ai genitori di figli con disabilità in situazione di gravità (comma 1 dell'art. 4 l. 104/1992) senza limiti di età, iscritti a scuole di ogni ordine e grado per le quali sia stata sospesa l'attività didattica in presenza od ospitati in centri diurni a carattere assistenziale che siano stati chiusi.

Per i periodi di congedo è riconosciuta, nei limiti di spesa di 282,8 milioni di euro per il 2021, un'indennità pari al 50% della retribuzione media globale giornaliera del periodo di paga mensile scaduto, escludendo gli importi delle mensilità aggiuntive e gli altri premi. Per i periodi di congedo è prevista la contribuzione figurativa.

Gli eventuali periodi di congedo parentale ordinario (artt. 32

e 33 d.lgs. 151/2001 indennizzati a determinate condizioni al 30% della retribuzione), fruiti dai genitori a decorrere dal 1 gennaio 2021 e fino al 13 marzo 2021, durante i periodi di sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio, di durata della malattia Covid del figlio, di durata della quarantena del figlio, possono essere convertiti a domanda nel congedo retribuito al 50% su descritto e sono esclusi dal computo del numero dei congedi parentali.

Lavoro agile o congedo sono riconosciuti anche ai genitori di figli con disabilità in situazione di gravità iscritti a scuole per le quali sia stata sospesa l'attività didattica in presenza od ospitati in centri diurni che siano stati chiusi

In caso di figli di età compresa fra 14 e 16 anni, al verificarsi della sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio, della malattia Covid del figlio, della quarantena del figlio, uno dei genitori alternativamente all'altro, ha diritto di astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione o indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Il 14 aprile scorso l'Inps con la circolare n. 63 ha indicato le modalità operative per fruire di dette misure.

Bonus baby-sitting

Solo per i lavoratori iscritti alla gestione separata, autonomi, della sicurezza, difesa e soccorso pubblico impiegati per le esigenze connesse al Covid-19, dipendenti del settore sanitario, pubblico e privato accreditato, che siano medici, infermieri (inclusi ostetrici), tecnici di laboratorio, tecnici di radiologia medica, operatori sociosanitari, compresi i soccorritori e autisti/urgenza 118, lo stesso d.l. 30/2021 ha introdotto la possibilità, per i genitori di figli minori di 14 anni in didattica a distanza o in quarantena, di richiedere uno o più bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting o di servizi integrativi per l'infanzia.

L'importo riconosciuto può arrivare fino a un massimo di 100 euro settimanali e sarà erogato mediante il Libretto Famiglia. La circolare Inps n. 58 del 14 aprile scorso indica le condizioni di fruizione del bonus nonché le modalità di presentazione delle domande.

8 marzo, divario ancora da colmare perché sia davvero festa

Luana Vocaturo

FIT-CISL Lazio

La differenza salariale tra uomini e donne esiste in ogni settore e comparto, anche dove non si direbbe

L'8 marzo, in occasione della Giornata internazionale della donna, si è svolta presso il Cnel l'iniziativa organizzata da Cgil, Cisl e Uil "Il secondo alfabeto delle donne". L'evento è stato suddiviso in tre panel con altrettanti temi: la cura, il lavoro e la violenza.

Ad ognuno di essi sono stati attribuite tre gruppi di parole, sulle quali sono state invitate a intervenire una rappresentanza di delegate per riflettere sul reale significato che alcuni termini assumono e come questi condizionano la quotidianità delle donne. Si è rivelato un momento di riflessione importante per accendere un faro sulle composite sfaccettature che, ancora oggi, concorrono a generare disuguaglianze fra uomini e donne.

La Segreteria nazionale della Fit-Cisl ha chiesto a Luana Vocaturo, dato il suo impegno sindacale da delegata, di intervenire condividendo alcune considerazioni elaborate durante i lavori degli organismi della Federazione riportati di seguito.

«Oggi, 8 marzo, è la festa della donna, ma sarà una vera festa e la si potrà celebrare veramente quando saranno livellati quei gradini che identificano il divario fra genere maschile e femminile e che, continuamente, pongono l'attenzione sulla condizione di disparità in cui vivono le donne, in primis

quelle retributive di genere.

Differenze salariali tra uomini e donne che fanno lo stesso lavoro: può sembrare semplice discuterne ma diverso è comprenderne, al di là delle affermazioni di principio, la complessa articolazione e gli effetti che producono nel mondo del lavoro, poiché la storia del gender pay gap si intreccia da sempre con i diritti, con il raggio di azione e con i riconoscimenti delle donne, scandendo la loro quotidianità e traducendo la loro vita in gradini da scalare, per godere di una reale considerazione come persone giuridiche e fisiche.

L'Eurostat valuta tali differenze salariali considerando la retribuzione oraria lorda, come un divario medio, ma in realtà oltre al puro dato statistico bisogna considerare tutti quei fattori politico sociali che concorrono a determinare il divario complessivo di genere retributivo, o meglio, il minor numero di ore di lavoro retribuito e il minor tasso di occupazione generale, dovuto in particolare alle sospensioni e interruzioni di carriera generate da motivi attinenti alla necessità di conciliare il lavoro con le esigenze di cura, compiti che ricadono, per motivi di scelta e prevalentemente culturali, principalmente sulle donne. Ripercussioni e differenze salariali che si manifestano in ogni fase della vita di una donna, dall'assunzione alla quiescenza, quando a causa della discontinuità



lavorativa, le diversità delle pensioni tra uomini e donne confermano quanto avviene durante la fase lavorativa.

La differenza salariale di genere esiste in ogni settore e comparto lavorativo anche dove non si direbbe. Per esempio, nel settore dei trasporti i contratti collettivi nazionali, a parità di lavoro, sono strutturati in modo tale da riconoscere in modo equo le retribuzioni e gli aumenti per donne e uomini. Gli inquadramenti del personale non si basano sulle differenze di appartenenza a un genere piuttosto che ad un altro. Quindi, apparentemente non sussisterebbero differenze retributive, ma se consideriamo il divario retributivo di genere complessivo la situazione cambia, difatti le lavoratrici si assentano per le esigenze di cura. Sono sempre più quelle che scelgono una tipologia di impiego part time e il tasso di occupazione femminile, nel complesso, è ancora molto basso.

A questo quadro si uniscono sia la carenza di strutture dedicate alla cura dei bambini e dei non autosufficienti sia la pandemia globale, che non fanno altro che ampliare le necessità di cura e pongono ulteriori macigni sulle spalle delle donne. Il carico diviene così gravoso da metterle di fronte alla scelta di abbandonare il mercato del lavoro per non rientrarci più, ponendole, anche, in una condizione di sudditanza economica e psicologica rispetto al partner. Questa scelta, considerata da sempre, sbagliando, come privata, in realtà produce effetti devastanti, poiché aggrava la condizione della donna nella società, produce effetti negativi sul Pil e rende schiava la donna, totalmente dipendente da colui che magari la maltratta anche, scalfendo, la sua psiche, riducendo la sua dignità e la sua libertà a pochi granelli di polvere, che possono essere spazzati via da una folata di vento prodotta dall'ampliamento del gap salariale all'interno della famiglia.

Infatti, il significato che assume la disparità salariale è ancora più emblematico e assolutamente non trascurabile se par-

liamo di violenza, cioè quel fenomeno sociale e culturale che quando si manifesta tra le mura domestiche riduce la donna a un oggetto di proprietà. Una dimensione da cui è difficile trovare scampo, sia per motivi di soggezione psicologica sia per la mancanza di autonomia economica, spesso scientemente voluta dall'autore della violenza che obbliga la donna a lasciare il lavoro per dedicarsi alla famiglia oppure controlla e gestisce i suoi redditi. E ciò avviene anche quando la donna lavora e non ha una retribuzione tale da consentirle di poter scegliere di cambiare vita, perché ha optato per un lavoro part time, oppure perché assentandosi dal lavoro, per prendersi cura dei figli e dei familiari, a parità di lavoro e di mansione guadagna meno dei colleghi uomini e

**Il significato
della giornata dell'8
marzo deve sancire
questo patto fra i generi,
per capire come dobbiamo
agire insieme e compatti
per riconoscere
alle donne la dignità**

sicuramente del compagno di vita riletto autore delle violenze che lei subisce. Tale stato di cose toglie dignità alla persona, prima che alla donna, ma contro di esso possiamo far molto, sia politicamente che contrattualmente, restituendo la dignità sottratta, riconoscendo alle assenze dal lavoro per esigenze di cura la piena retribuzione.

Il sindacato da sempre è in prima linea a sostegno delle lavoratrici, ed è costantemente impegnato per limare il gender pay gap. Ma è necessario fare di più. Attraverso la contrattazione possiamo fare molto, in ogni categoria, facendo fronte comune in modo unitario, prevedendo, nei contratti nazionali, l'integrazione dell'indennità di maternità a carico delle aziende fino a raggiungere il 100% della retribuzione, introducendo forme di integrazione economica dell'indennità prevista per i periodi di congedo parentale, regolamentando il

lavoro agile, introducendo giornate retribuite per la malattia del bambino e facendo riconoscere i periodi di congedo parentale come utili ai fini della maturazione dell'importo dei premi e delle mensilità aggiuntive e ai fini del passaggio alla posizione retributiva superiore.

A ciò si aggiungono tutti quegli istituti che possono essere introdotti con la contrattazione aziendale, che prevedono flessibilità lavorativa oraria, possibilità di assentarsi dal lavoro senza avere decurtazioni economiche, istituti di welfare che sostengono le spese di assistenza e sportelli di assistenza psicologica, così da poter sostenere le lavoratrici, ridurre sia il loro assenteismo che la possibilità che abbandonino definitivamente il mondo del lavoro.

Determinante sarà lavorare tutti per poter essere attori e non spettatori di un cambiamento culturale necessario, che abbia come obiettivo l'affermazione della condivisione della responsabilità di cura e del sostegno all'occupazione femminile. Per fare questo ci vuole un fronte comune, una azione massiccia e unitaria del sindacato tutto, delle donne e degli uomini, ogni giorno e in ogni ambito, politico e contrattuale. Delle donne e degli uomini, perché non si tratta di "cose da donne", ma di una questione della società tutta in cui, oggi più che mai, è necessario un serio patto fra i generi per farsi portatori del benessere collettivo proprio e delle future generazioni.

Il significato di questa giornata, della giornata dell'8 marzo, deve concretizzarsi per sancire questo patto fra i generi, nel fare il punto della situazione e per capire come dobbiamo agire insieme e compatti per riconoscere alle donne la dignità che ogni individuo su questa terra merita. Solo così si potrà creare una cultura basata sulla vera uguaglianza, con pari diritti e dignità tra uomini e donne, ove il gender pay gap sarà solo un bieco spaccato vissuto dall'umanità».

Garanzia Giovani, più fondi dopo il flop: ora usiamoli bene



Christian Tschigg
Responsabile nazionale FIT-CISL
Coordinamento giovani

Per far fruttare i 22 miliardi coinvolgere le parti sociali, che possono mettere in campo il proprio know-how

Vi è mai capitato di sentire parlare del programma europeo “Garanzia Giovani”? Avrà dato i frutti sperati?

Partiamo dall’inizio. In un più ampio quadro di aiuti concreti per contrastare l’inoccupazione giovanile, fenomeno che purtroppo rimane sempre di grande attualità, nel 2013 l’Unione Europea ha emanato una raccomandazione a tutti i suoi Stati membri, quella sull’istituzione di una garanzia per i giovani, con contestuale stanziamento di finanziamenti per i paesi con disoccupazione giovanile superiore al 25% (tra cui l’Italia). Obiettivo: garantire ai giovani con meno di 25 anni un’offerta qualitativamente valida di lavoro, di proseguimento degli studi, di apprendistato o di tirocinio o altra misura di formazione entro quattro mesi dall’inizio della disoccupazione o dall’uscita dal sistema di istruzione formale.

Anche conosciuto col nome inglese di Youth Guarantee, in Italia il programma è stato avviato il 1° maggio 2014, rientrando fra le politiche attive del lavoro da parte del Governo, con l’allargamento della platea dei beneficiari fino all’età di 29 anni, purché disoccupati e non inseriti in alcun percorso formativo (i cosiddetti Neet- Not in Education, Employment or Training). Nella realtà dei fatti, nel nostro ordinamento già il decreto legislativo 21 aprile 2000 n. 181 prevedeva, nei confronti dei giovani (fino a venticinque anni compiuti o, se in possesso di un diploma universitario di laurea, fino a ventinove anni compiuti), una garanzia di offerta, entro quattro mesi dall’inizio dello stato di disoccupazione, di “una proposta di adesione a iniziative di inserimento lavorativo o di formazione o di riqualificazione professionale o altra misura che favorisca l’integrazione professionale”.

Le risorse iniziali destinate dall’Unione europea sono state complessivamente 1,5 miliardi di euro per il primo periodo

2014-2018. A partire dal 2018, con risorse aggiuntive per 1,2 miliardi, il programma nazionale Garanzia Giovani ha previsto l’estensione della fascia giovane fino ai 35 anni al Sud e anche l’attivazione di azioni per favorire l’alternanza scuola-lavoro, programmi di responsabilità sociale d’impresa, la certificazione delle competenze, la conoscenza e l’innovazione digitale, lo scambio di know-how e buone prassi, nonché iniziative di promozione e comunicazione. Comprende, inoltre, la rilevazione dei fabbisogni delle figure professionali richieste dalle aziende e dalle realtà produttive.

Il Parlamento europeo ha approvato una risoluzione non legislativa in cui accoglie con favore la proposta della Commissione Ue di rilanciare Garanzia Giovani per altri sei anni

In estrema sintesi la natura dell’iniziativa era di tipo preventivo: l’obiettivo era offrire prioritariamente una risposta ai giovani che ogni anno si affacciano al mercato del lavoro dopo la conclusione degli studi, con la previsione di azioni mirate ai giovani inoccupati e scoraggiati (chi non ricerca attivamente un lavoro perché convinto di non trovarlo), che hanno necessità di ricevere un’adeguata attenzione da parte delle strutture preposte alle politiche attive del lavoro.

Questi i progetti. Ma in concreto cosa è stato fatto? Entrando nel dettaglio, la Struttura di Missione, istituita presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, in condivisione con le Regioni e le Province autonome cui spetta l’attuazione del Programma sul territorio, ha definito il Piano di attuazione italiano della Garanzia per i Giovani.

Questo significa che spetta poi alle singole Regioni definire le modalità organizzative e di attuazione degli interventi sul proprio territorio, a partire dal piano condiviso a livello nazionale. Di fatto la materia del lavoro è regolata da poteri “concorrenti” dello Stato e delle Regioni, con forti responsabilità di queste ultime. Il coordinamento generale, invece, è stato affidato all’Anpal, Agenzia nazionale per le Politiche attive del Lavoro. Si tratta di un ente privato istituito con il Jobs Act e che ha il compito di mediare fra tutti gli enti coinvolti, sia pubblici sia privati. Esiste anche un sito internet dedicato



alla Garanzia Giovani (che nella realtà dei fatti non è aggiornato da un po'...), che funge da collettore delle iniziative e della documentazione.

La domanda che molti si sono posti a suo tempo è: Garanzia Giovani rappresenta una vera svolta che renderà, a partire dal 2014, l'Italia in qualche modo diversa? Proviamo a dare un nostro parere. La Youth Guarantee doveva essere la risposta alla crisi dell'occupazione giovanile nell'alveo degli obiettivi della strategia Europa 2020, in particolare quello di garantire l'occupazione del 75% delle persone di età compresa tra 20 e 64 anni.

Ricordando che al programma devono aderire i giovani in autonomia, registrandosi al portale, al 31 dicembre scorso dei circa 1 milione e 636 mila giovani registrati, con il numero di chi si registra che si riduce lungo il percorso del programma, circa l'80% sono stati presi in carico dai servizi pubblici per l'impiego

(quindi un quinto sono rimasti "a mani vuote") e di questi solamente 945 mila (poco più della metà, circa il 60%) sono stati avviati a progetti di politica attiva. Questo significa che una larga parte di chi è stato preso in carico non ha ricevuto interventi mirati. E, secondo quanto riportato dai dati certificati Inps, le assunzioni attraverso la Garanzia Giovani ammontano nel 2018-2019 a circa 10mila unità. Poco o nulla. Infine, guardando anche i dati ufficiali delle istituzioni europee, rimangono moltissimi in Italia i giovani che non vengono intercettati dal Programma. Solo un 13% circa dei Neet partecipa annualmente al Programma. Si pensi che solo nel 2020 l'Istat ha stimato circa 2,1 milioni di giovani senza impiego e che non studiano.

Soldi spesi: molti. Risultati ottenuti: mi-

gliorabili. L'esito di Garanzia Giovani, a nostro giudizio, interpretando anche i dati sull'andamento complessivo del mercato del lavoro, non è quanto ci si aspettava dal Programma. Scorrendo i numeri Eurostat sui giovani Neet (15-29 anni) dal 2014 al 2020 (i dati definitivi 2021 non sono ancora disponibili), salta all'occhio che il tasso in Italia è passato dal 25,5% del 2014 al 23,3% del 2020 (-2,2%), contro una media Ue27 che è passata dal 15,1% al 13,7%. Vi è stato anche un leggero aumento dei giovani occupati (dati, questi, forniti dall'Istat in quanto l'Eurostat prende a riferimento i giovani fino ai 24 anni, mentre l'Istat

prevedeva previsti contro gli 8,8 miliardi stanziati per il periodo precedente. In più rispetto alla volta scorsa c'è la volontà della Ue di prevedere un quadro giuridico che metta definitivamente al bando la pratica di stage, tirocini e apprendistati non retribuiti, un grande male anche del nostro paese. Abbiamo pertanto davanti a noi altri sei anni per rafforzare e migliorare il programma che ha portato finora a pochi e timidi risultati positivi.

Come correggere il tiro, dopo l'insuccesso ottenuto? Riteniamo che serva partire da un maggior coordinamento centrale con strategie mirate alle reali necessità territoriali, vista l'autonomia regionale, e occorrono anche strategie differenziate per categorie di Neet (i giovani, e quindi i gruppi stessi, sono molto eterogenei tra loro con necessità, ambizioni e capacità differenti), promuovendo alternative al lavoro sommerso e cercando soprattutto di prevenire il loro

passaggio verso l'inattività, piuttosto che intervenire a posteriori, ad esempio con percorsi di alternanza scuola-lavoro funzionali. Si punterà di più sulle politiche attive del lavoro, soprattutto nell'era post-Covid. Si potenzieranno i centri dell'impiego, che ad oggi in Italia non funzionano in modo del tutto soddisfacente, favorendo le sinergie con le agenzie private e le aziende. Si implementerà una comunicazione efficace che sia in grado di raggiungere il target, vista la grande fetta di Neet finora esclusi. Ma soprattutto, cosa che è mancata fino a oggi, riteniamo necessario attivare il coinvolgimento delle parti sociali che in ogni caso possono mettere in campo il proprio know-how e rappresentare il mondo dei giovani, Neet inclusi.



arriva ai 29) che è passato dal 28,3% del 2014 al 29,8% del 2020 (e, tanto per complicare le cose, l'Istat intende per occupate le persone che nella settimana di riferimento hanno svolto almeno un'ora di lavoro retribuito. Non si entra quindi nel merito della qualità dell'occupazione). Sicuramente non i grandi cambiamenti che ci si sarebbe potuti attendere.

Il programma Garanzia Giovani doveva chiudersi nel 2020 ma, visti i numeri della disoccupazione giovanile in crescita un po' in tutta Europa anche a causa della pandemia, il Parlamento europeo ha approvato una risoluzione non legislativa in cui accoglie con favore la proposta della Commissione Ue di rilanciare nel periodo 2021-2027 il programma stesso: a questo "secondo giro" sono 22 i miliardi di euro com-

Alto Adige Green, dove l'economia circolare è all'avanguardia

Nel 2020 in provincia di Bolzano raggiunta la soglia del 70% di raccolta differenziata, con punte del 90%

Ormai conosciamo tutti il Piano nazionale di ripresa e resilienza e i suoi contenuti a favore dell'ambiente. Ma a che punto è l'Alto Adige da questo punto di vista? Il Piano gestione rifiuti si basa sui principi della riduzione dei rifiuti, della raccolta differenziata (con riciclaggio e riutilizzo) e poi dello smaltimento. Il Piano nella sua prima versione è stato approvato dalla giunta provinciale nel 1993 con la delibera 6801 e contiene le linee guida della gestione dei rifiuti, prevedendo il passaggio dal solo conferimento in discarica al recupero e pretrattamento dei rifiuti. A partire da tale data la gestione dei rifiuti è divenuta questione di interesse pubblico. Con l'approvazione del piano sono state poste le basi per il finanziamento pubblico. Con apposita legge gli impianti pubblici possono essere realizzati e presi in esercizio. La messa in opera del piano è stata finanziata in gran parte dalla Giunta provinciale. Rispetto al Piano gestione rifiuti sono stati realizzati a oggi i seguenti impianti: 86 centri di riciclaggio, 4 centri gestione rifiuti, 8 impianti recupero di quelli organici, 4 stazioni di trasbordo, 4 discariche per rifiuti, 1 termovalorizzatore.

Nel 1999 (delibera della Giunta provinciale n. 285) il Piano è stato aggiornato nei capitoli 7 (gestione dei rifiuti urbani), 9 (fanghi da depurazione) e 5 (rifiuti verdi). Il secondo aggiornamento del 2005 (delibera della Giunta provinciale n. 2594) integra i capitoli 5, 7 e 9 e regola la gestione dei rifiuti urbani fino al 2030 con indicazioni sui bacini di utenza e dei singoli impianti necessari.

Nel 2016 la Giunta ha approvato il terzo aggiornamento (delibera della Giunta provinciale n. 1431) che riguarda esclusivamente il programma relativo alle misure di riduzione dei rifiuti urbani domestici e la raccolta ed il recupero di quelli organici (capitoli 5 e 7). Con deliberazione della Giunta provinciale n. 1028 del 2017, è stato approvato il Piano gestione dei rifiuti speciali della Provincia autonoma di Bolzano - Alto Adige.

Nel 2020 in provincia di Bolzano è stata raggiunta la soglia del 70% di raccolta differenziata, con comuni che hanno raggiunto il 90%. Per questo motivo le discariche aperte sono in fase di chiusura definitiva, in quanto il termovalorizzatore garantisce lo

smaltimento del residuo per tutta la provincia. È da notare che la più grande discarica sita nel comune di Bolzano, dopo alcuni anni di lavori, oggi è diventata un parco verde aperto alla cittadinanza, con adiacente un castello, meta di tantissimi visitatori.

Nella provincia di Bolzano operano 6 aziende municipalizzate a totale controllo pubblico che interessano 16 comuni e che gestiscono il servizio di raccolta rifiuti, spazzamento stradale manuale e meccanico, cura delle fognature, gestione dei depuratori di acque reflue ed aree verdi. Un'azienda a controllo totale pubblico gestisce il termovalorizzatore che soddisfa tutta la provincia di Bolzano nonché parte dei rifiuti provenienti dalla provincia di Trento.

I comuni in provincia di Bolzano sono 116, e visto che in 16 di essi il servizio è coperto da aziende a controllo pubblico, nei comuni restanti, che per inciso sono tutti sotto i 10mila abitanti, esso viene garantito da aziende private, ma che offrono un servizio efficiente ed efficace. Il servizio dell'umido nella città di Bolzano viene gestito da una cooperativa, mentre negli altri comuni di questa provincia esso viene svolto dalle stesse aziende interessate all'asporto dei rifiuti.

Il totale dei collaboratori che operano fra parte operativa, tecnica ed amministrativa ammonta a oltre 600 lavoratrici e lavoratori, ai quali viene applicato per la maggior parte il contratto collettivo nazionale Utilitalia e Fise Ausitra. Presso ogni azienda pubblica che gestisce questi servizi sono stati sottoscritti accordi sindacali per dare un valore economico aggiuntivo rispetto a quanto prevede il rispettivo ccnl, come ad esempio il premio annuale, che nella media raggiunge la somma di 1.200 euro. Sono aziende in continua espansione, che vincono le gare concorrendo contro aziende private, il che significa che sono ben gestite, con costi sempre sotto la lente di ingrandimento.

Come Fit-Cisl Alto Adige siamo ovviamente soddisfatti di questa eccellenza che abbiamo contribuito a costruire e vigiliamo perché continui a crescere e a migliorare nell'interesse di tutti.

La più grande discarica sita nel comune di Bolzano, dopo alcuni anni di lavori, oggi è diventata un parco verde aperto alla cittadinanza, con adiacente un castello, meta di tantissimi visitatori

Maria Rosaria Severino
Segretaria Generale FIT-CISL Alto Adige-Südtirol

Con la “Stazione Lavoro” diamo riparo ai più fragili

Inaugurato un locale su strada per chi, come rider e driver, ha bisogno di un “rifugio” dove sostare

“Prossimità” è la parola d’ordine scelta dalla nostra Federazione e dalla Confederazione, prima ancora che esplodesse la pandemia da Covid-19. Una parola chiave quasi “profetica”, se consideriamo che l’emergenza coronavirus e questo lungo anno di distanziamento sociale hanno reso più che mai importante riannodare, non appena sarà possibile, le trame delle relazioni umane, in modo tempestivo ed efficace.

Nel solco delle iniziative messe in campo dalla Cisl, anche noi abbiamo deciso, nel nostro piccolo, di andare incontro ai lavoratori, con un’iniziativa volta a fare in modo che nessuno si senta solo: è questo lo spirito che ha animato l’apertura della nostra “Stazione Lavoro”. Si tratta di un locale che affaccia direttamente sulla strada, proprio sotto la nostra sede, che abbiamo deciso di

La “Stazione Lavoro” nasce da un importante gioco di squadra, da una visione che la Cisl ha sempre ben chiara: quella della vicinanza concreta a chi ha difficoltà

deciso di dedicare uno spazio, in cui al fianco della “classica” assistenza fiscale e lavorativa le persone si sentano abbracciate a 360 gradi: offriremo servizi psico-lavorativi e di orientamento, un servizio di consulenza sul microcredito per chi è in difficoltà, un “Centro informazioni contratti e diritti”, e infine uno “Spazio riders: connessi, informati, ricaricati”. Al contempo, il locale sarà a disposizione come luogo di co-working, come angolo per fare una pausa, come posto per mangiare un panino in uno spazio che non sia un furgone, e anche come postazione dedicata alla didattica a distanza per gli studenti che avessero bisogno di un tavolo e di una connessione wi-fi.

Il nostro è un tentativo di stare concretamente in strada, vicino alle persone, alle famiglie e soprattutto ai giovani, che in questo momento, a causa delle diverse crisi che si sono rincorse e della pandemia, sono più disorientati che mai: a chi si sente eccessivamente “nomade”, insomma, vogliamo

fornire un “focolare”, un luogo di ristoro non soltanto economico-sindacale, ma umano. Il nostro è anche un modo per dire “grazie” ai lavoratori dei trasporti che, quest’anno come non mai, sono stati in prima linea contro il contagio, garantendo servizi essenziali quali l’universalità della mobilità, i rifornimenti logistici e la gestione dei rifiuti, a dispetto di ogni difficoltà.

La nostra iniziativa è stata recepita con grande entusiasmo, sia all’interno della Cisl che da parte dei lavoratori: il giorno dell’inaugurazione è stato una vera occasione di festa, sia per le persone del nostro sindacato, che hanno partecipato con calore a tutti i livelli, che per i lavoratori. Sono stati numerosi i rider, i driver, gli addetti ai trasporti che ci hanno confermato di aver bisogno di un luogo fisico in cui riunirsi, da cui ripartire.

La “Stazione Lavoro” nasce da un importante gioco di squadra, da una visione che la Cisl ha sempre ben chiara: quella della vicinanza concreta a chi ha difficoltà. Abbiamo compiuto il primo passo: l’auspicio è quello di proseguire su un lungo cammino di vicinanza e solidarietà.

*Marino Masucci
Segretario Generale FIT-CISL Lazio*



offrire come “rifugio”, come “casa” di quei lavoratori che, come i rider e i driver, sono sempre in movimento, e a cui a volte servirebbe anche un semplice servizio igienico. Lo sappiamo da tempo, e recentemente lo ha ammesso la stessa Amazon: i driver costretti a fare i loro bisogni in una bottiglia per sostenere ritmi di lavoro forsennati non fanno parte di un racconto metropolitano, di una leggenda cinematografica, ma sono persone in carne e ossa, pura realtà. A queste persone, ai “nomadi urbani”, e a chiunque ne avverta il bisogno, abbiamo dunque

Lai Segretario, ricambio nel segno della continuità

Tra le priorità le crisi di Air Italy e Tirrenia-Cin, i servizi ambientali e il porto canale di Cagliari

Ignazio Lai è stato eletto Segretario generale della Fit-Cisl Sardegna, Corrado Pani segretario generale aggiunto. Completano la segreteria i Segretari regionali Claudia Camedda, Michele Palenzona e Giovanni Battista Loddo.

Così si sono conclusi i lavori del Consiglio generale della Fit-Cisl Sardegna, tenutosi lo scorso 12 marzo. L'importante appuntamento è stato arricchito dal contributo di Salvatore Pellecchia, Segretario generale della Fit-Cisl, e di Monica Mascia, Segretaria nazionale. Era presente per l'occasione anche la Segreteria regionale della Usl-Cisl Sardegna con il Segretario generale Gavino Carta e la Segretaria Federica Tilocca.

Il Consiglio generale del 2 marzo si è aperto con un video nel quale Valerio Zoccheddu, Segretario uscente, ha ripercorso l'attività svolta della federazione durante i suoi mandati e i risultati conseguiti con tutte le iniziative messe in campo. Nell'occasione Zoccheddu ha salutato tutti gli amici e i componenti il Consiglio generale comunicando le dimissioni dalla Fit, avendo raggiunto l'età pensionabile.

Il Segretario generale Ignazio Lai nel suo intervento a margine della sua elezione ha rimarcato la necessità di dare continuità a quanto fatto fin d'ora. Un atteggiamento di tutto il gruppo dirigente che ha pagato in termini di risultati, raccogliendo i frutti del lavoro sin qui svolto nelle diverse aree contrattuali sia per quanto riguarda l'attività sindacale sviluppata ma anche e soprattutto per quanto conseguito con l'associazionismo. In Sardegna la Fit-Cisl è riuscita in pochi anni a portare il numero degli associati dai 2.700 del 2010 ai 4.816 del 2020.

Lai si è soffermato in particolar modo sulle vertenze sarde ancora aperte, dalla drammatica situazione in cui versano i circa 1.400 lavoratori di Air Italy, che rischiano il licenziamento se non verrà prorogata la cassa integrazione, a quella degli appalti dei rifiuti nei Servizi ambientali, con i diversi contenziosi aperti con le stazioni appaltanti per rivendicare la corretta applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro.

Il neo-eletto Segretario generale ha poi fatto il punto sulla vicenda di Tirrenia-Cin, che rischia di essere posta in liquidazione a causa del forte debito contratto dal patron Onorato.



In Sardegna la Fit-Cisl è riuscita in pochi anni a portare il numero degli associati dai 2.700 del 2010 ai 4.816 del 2020

Questo ci preoccupa non poco sia per le sorti dei 4.500 dipendenti, molti dei quali sardi, che operano nelle navi che collegano l'isola al continente, ma anche e soprattutto per il rischio che non si possa più garantire la continuità territoriale e quindi il diritto alla mobilità dei sardi.

Il Segretario generale aggiunto Corrado Pani, è intervenuto ringraziando i consiglieri per la fiducia e il consenso unanime e ha rimarcato la necessità di sollecitare il Governo regionale all'utilizzo delle risorse del Recovery Fund, che dovranno avere le giuste ricadute nelle infrastrutture sarde, a una particolare attenzione alla continuità aerea e marittima, a come affrontare la crisi delle società di gestione aeroportuali, oramai al collasso a causa delle restrizioni delle compagnie dovute alla pandemia. Bisogna ripartire dalla tavola rotonda dell'ottobre scorso organizzata alla presenza di Raffaella Paita, Presidente della commissione Trasporti alla Camera, per parlare di rete ferroviaria in Sardegna, dei suoi tempi di percorrenza e del raddoppio dei binari con le varianti.

Ovviamente il Segretario generale aggiunto ha ricordato anche la vertenza del porto canale di Cagliari: anni di lotta, scioperi, sit-in, incontri con i ministri che non hanno portato a nulla. Oggi oltre 350 lavoratori tra diretti e indiretti, licenziati dal settembre scorso, rivendicano il diritto al lavoro e a non vivere di ammortizzatori sociali. Urge tutelare le tante professionalità, garantendo loro un futuro con l'imminente costituzione dell'agenzia di transhipment necessaria a salvaguardare l'occupazione e quindi intervenire subito per il rilancio del terminal, infrastruttura strategica per Cagliari e la Sardegna.

Segretaria FIT-CISL Sardegna

Città da ripensare, nel solco della pandemia

Geivù

Centri storici senza turisti, stazioni e aeroporti deserti, vita da remoto nella fotografia del Censis

Aeroporti e stazioni svuotati: l'azzeramento dei flussi tra luoghi distanti. La facilità di viaggiare, una delle caratteristiche fondamentali della contemporaneità, è venuta meno. Gli aeroporti hanno ridotto l'operatività al minimo. Tra marzo e dicembre 2019 nello scalo romano di Fiumicino erano transitati 38 milioni di passeggeri; nello stesso periodo del 2020 sono stati appena 4,6 milioni (-88%). Malpensa è passata dai 25 milioni di passeggeri del 2019 ai 3,6 milioni del 2020 (-85,5%). Anche l'alta velocità ferroviaria ha risentito fortemente delle misure anti-contagio, del crollo del turismo e della domanda business. Roma ha perso il 46% delle connessioni in ingresso. La tratta Roma-Milano ha subito un vero e proprio dimezzamento, passando dalle 65 corse quotidiane per senso di marcia del 2018 alle attuali 32 (-51%).

La battuta d'arresto del turismo globale, una delle principali industrie contemporanee, è stata devastante. I dati provvisori, relativi alle presenze negli esercizi ricettivi del Paese nei primi nove mesi del 2020, testimoniano un dimezzamento dei volumi complessivi (-50,9% rispetto allo stesso periodo del 2019), con un crollo della domanda straniera (-69%) e un ridimensionamento rilevante del turismo interno (-33%).

La desertificazione urbana: commercio, cultura e spettacoli. Solo nei musei statali si è perso il 75% dei visitatori, con incassi passati dai 240 milioni di euro del 2019 ai 60 milioni del 2020. Gli ingressi nelle sale cinematografiche hanno segnato un calo del 73%; la spesa al botteghino del 78%. I concerti hanno perso quasi il 90% degli incassi.

Durante il lockdown il 56,4% degli occupati ha potuto continuare a svolgere la propria attività da remoto, mentre l'80% degli studenti italiani (6,7 milioni) ha seguito lezioni a distanza (anche se il 30% ha dichiarato difficoltà di varia natura). Il 71,7% delle famiglie ha effettuato acquisti online; circa un terzo degli italiani ha utilizzato

servizi di food delivery; circa la metà ha seguito dirette streaming. E sono 43 milioni gli italiani (l'84,3% dei maggiorenni) rimasti in contatto con amici e parenti grazie ai sistemi di videochiamata (3 milioni lo hanno fatto per la prima volta).

Anche la mobilità alternativa ha avuto un boom. Le amministrazioni locali hanno ampliato l'offerta di percorsi attraverso le «ciclabili pop-up»: quasi 200 chilometri di piste leggere nate quest'anno. Il monopattino in sharing, sbarcato in Italia nemmeno due anni fa, si è diffuso vistosamente: tra dicembre 2019 e settembre 2020 quelli in condivisione sono passati da 4.900 a 27.150.

Molte grandi città hanno chiuso l'anno con saldi demografici negativi. Firenze perde 2 punti percentuali di residenti, Genova e Venezia l'1,2%, Torino l'1,1%, Roma lo 0,9%. Di tale dinamica negativa risente la domanda abitativa: dopo anni di boom degli affitti brevi destinati ai turisti, di ampliamento dell'offerta di stanze e posti letto per studenti fuori sede, si è registrata una contrazione della domanda di case in affitto tra il 20% e il 40%, e una notevole espansione dell'offerta (a Milano, Venezia, Firenze e Bologna addirittura a tre cifre) per il travaso degli alloggi dal settore turistico a quello della locazione abitativa.

Niente sarà come prima? Dalla crisi opportunità che non vanno sprecate. Lo spiazzamento che deriva dal nuovo scenario rappresenta per le città un'occasione unica per mettere mano a malfunzionamenti e assetti squilibrati che davamo per scontati. Si pensi al pendolarismo e al tema della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, al superamento della monocultura turistica dei centri storici, all'innalzamento della qualità della vita delle periferie e alla valorizzazione della dimensione di prossimità (la città dei 15 minuti).

Lo spiazzamento che deriva dal nuovo scenario rappresenta per le città un'occasione unica per mettere mano a malfunzionamenti e assetti squilibrati che davamo per scontati

Un vaccino per gli ultimi: l'esempio di Papa Francesco



Giulia Dellepiane
g.dellepiane@cisl.it

Il “vaccino sospeso” per i senzatetto è un modo per combattere le disuguaglianze assieme alla pandemia

Che cosa vuol dire che gli ultimi saranno i primi? Sui vaccini in questi mesi ne abbiamo viste di tutti i colori e ciò che forse ha scandalizzato di più l'opinione pubblica italiana è stato vedere i privilegiati “saltare la fila” o nel Belpaese, scavalcando anziani e fragili in attesa, o addirittura volando all'estero in nazioni che offrono pacchetti “soggiorno più siero tutto compreso”.

Papa Francesco, dopo aver lanciato vari moniti perché gli ultimi del mondo non siano dimenticati e dopo aver vaccinato a spese del Vaticano, come gesto simbolico, 25 senzatetto lo scorso gennaio, ha preso in mano la situazione e ha lanciato il progetto del vaccino sospeso per proteggere i senza fissa dimora. La scelta del Papa parte da lontano: già all'inizio della pandemia aveva chiesto che il Covid non aumentasse le disuguaglianze nel mondo e all'interno dei singoli paesi e che le cure contro il virus fossero messe a disposizione di tutti. La sua posizione è stata condivisa dagli scienziati di tutto il mondo ma per ragioni scientifiche: è impossibile raggiungere la sospirata immunità di gregge se interi paesi o strati sociali non si proteggono con il vaccino consentendo così al virus di riprodursi e mutare.

Una risposta parziale è arrivata dagli Stati ricchi del mondo con il programma Covax, lanciato a giugno 2020 su iniziativa dell'Organizzazione mondiale della sanità, con il quale si mira a distribuire gratuitamente una parte dei vaccini prodotti dai paesi ricchi ai 92 più poveri, più della metà dei quali si trova in Africa. Il programma, come si può immaginare, procede con fatica e non potrebbe essere altrimenti visto il caos in tutto il mondo, Unione europea inclusa.

Così lo scorso marzo il Papa ha fatto un passo oltre, per difendere il diritto alla salute degli scartati, degli ultimi tra gli

ultimi: ha dato all'Elemosineria apostolica, l'istituto vaticano che ha il compito di fare la carità del Papa, il compito di vaccinare quanti più senzatetto possibile partendo da quelli che vivono in piazza San Pietro. L'Elemosineria ha quindi lanciato il progetto del vaccino sospeso, un'idea che nasce dalla generosa tradizione napoletana di donare la consumazione di una tazzina di caffè a uno sconosciuto. Si è cominciato con 1.200

senza fissa dimora vaccinati entro Pasqua grazie a una donazione dell'istituto nazionale per le malattie infettive Spallanzani e ora si procede con le donazioni aperte a tutti: basta andare sul sito Elemosineria.va e cliccare in alto su “Offerte per la carità del Papa” per aiutare a vaccinare queste persone.

L'iniziativa è tanto più importante se si considera da un lato che molti senzatetto sfuggono al Servizio sanitario nazionale per mille motivi, anche solo perché con disagi psichici che li rendono incapaci di chiedere aiuto - un fatto grave, soprattutto se si considera il citato monito degli scienziati sull'immunità di gregge - e dall'altro che queste persone così fragili stanno aumentando di numero a causa della nuova crisi economica generata dalla pandemia.

D'altronde il Pontefice ha ribadito il pensiero della Chiesa nel tradizionale messaggio pasquale urbi et orbi: «Tutti, soprattutto le persone più fragili, hanno bisogno

di assistenza e hanno diritto di avere accesso alle cure necessarie. Ciò è ancora più evidente in questo tempo in cui tutti siamo chiamati a combattere la pandemia e i vaccini costituiscono uno strumento essenziale per questa lotta. Nello spirito di un “internazionalismo dei vaccini”, esorto pertanto l'intera Comunità internazionale a un impegno condiviso per superare i ritardi nella loro distribuzione e favorirne la condivisione, specialmente con i Paesi più poveri».

Il Pontefice ha ribadito il pensiero della Chiesa nel tradizionale messaggio pasquale urbi et orbi: «Tutti, soprattutto le persone più fragili, hanno bisogno di assistenza e hanno diritto di avere accesso alle cure necessarie»



IO STO
CON
LA CISL

“ Mi fido di chi da sempre
si prende cura dei miei diritti
e dei miei bisogni. ”

#lostoconlaCisl



Tesseramento 2021

CISL

CISL. Più vicini. Più servizi. Più tutele.



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
fitumbria@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



Guarda il video!





LA SCELTA MIGLIORE
PER VOI E PER LA
VOSTRA FAMIGLIA

Polizza Ricoveri

UNA GARANZIA COMPLETA CHE TI
ACCOMPAGNA IN UN MOMENTO DIFFICILE



WWW.INAT.IT con la NUOVA Home Insurance

Area Clienti MyInat

RICOVERI <i>dipendente</i>	RICOVERI <i>dipendente light</i>	INTERVENTI <i>chirurgici dipendente</i>	RICOVERI <i>familiare</i>	RICOVERI <i>familiare light</i>
INTERVENTI <i>chirurgici familiare</i>	RICOVERI <i>pensionato</i>	RICOVERI <i>pensionato light</i>	RICOVERI <i>familiare pensionato</i>	OVER 65

SEDE CENTRALE: Largo Carlo Salinari, 18 00142 Roma
Tel. 06.515741 F.S. 970/65130 F.S. 970/65104

ASSISTENZA CLIENTI:
Tel. 06.515741 selezione 1 - Fax 06.513784

ASSISTENZA SEDE MILANO:
STAZIONE FS MILANO PORTA GARIBALDI
P.ZZA FREUD - BINARIO 1 - MARCIAPIEDE 2
20154 MILANO
Tel. 02.63716248 - milano@inat.it

ASSISTENZA SEDE NAPOLI:
STAZIONE FS GARIBALDI NAPOLI CENTRALE
(ingresso stazione corso meridionale)
80143 NAPOLI
Tel. 081.28485 - napoli@inat.it

Seguici anche sui social



INAT - Istituto Nazionale
Assistenza Trasporti



inat_ist.naz.ass.trasporti