

La VOCE dei trasporti

LXXI anno dalla fondazione

Convivendo con il virus



FIT-CISL
FEDERAZIONE ITALIANA TRASPORTI

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

Poste Italiane spa - spediz. in a.p. DL.353/03 (conv.L.46/04) art. 1 comma 1, DCB Roma. Autoriz. del Trib. di Roma n. 350 del 16/06/1987. Una Copia € 0,51



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 5 - Maggio 2021



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

Direttore: Salvatore Pellecchia
Direttore Responsabile: Giulia Dellepiane
Redazione: Maurizio Diamante, Monica Mascia, Gaetano Riccio, Eliseo Grasso, Michele Castellano, Massimo Malvisi, Osvaldo Marinig, Silvia Ferro
Impaginazione e grafica: Fabio Grassini

Editore: La Rotaia Srl
Direzione, Redazione, Amministrazione:
Via A. Musa, 4 - 00161 Roma
Tel. 06 44286307 - Fax 06 44286361
fit@cisl.it

Stampa e distribuzione
Tipografia Facciotti Srl
Vicolo Pian Due Torri, 74 - 00146 Roma
Tel. 06 55260900

Registrazione al tribunale di Roma
n. 350 del 16/06/1987

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

Chiuso in redazione il 10/06/2021
Finito di stampare nel mese di Maggio
Tiratura: 28.000 copie

Editoriale

2 Convivendo con il virus

In Evidenza

6 Alitalia: dopo 4 anni (poco) straordinari servono certezze
8 Ccnl Logistica, una firma anche per il domani
10 Trasformare l'Italia: via ai gruppi di lavoro sul Pnrr

Mobilità

12 Manutenzione Infrastrutture: in Rfi arrivano 1.000 assunzioni
14 Tpl al bivio, rinnovare il contratto o restare indietro
16 Manutenzione Rotabili, l'importanza di un coordinamento unico
17 Manutenzione Infrastrutture, così è ripartito il confronto
18 Ue: ferrovie più digitali col sostegno delle parti sociali

Logistica integrata - Ambiente

21 Servizi ambientali, il nostro impegno per il ccnl unico
23 Amazon e la non cultura sindacale: la strada è ancora lunga

Trasporto aereo marittimo e Portualità

25 Settore marittimo, più sviluppo migliorando la formazione

Viabilità

27 ANAS e PNRR: si alle nuove tecnologie, ma urgono le assunzioni
29 Telepass, grave strappo alle relazioni industriali

Politiche sociali, partecipazione e sicurezza

31 Vaccinarsi in azienda, se la privacy si mette di traverso

Generi e generazioni

33 Il G20 delle Donne: Women 20, sindacato in campo

Regioni

35 **Lombardia**
Enti Ferrovie Nord Milano-Trenord, Fit-Cisl regina del voto
36 **Marche**
Rossi Segretaria, guida al femminile per la Fit-Cisl Marche
37 **Toscana**
Fratini nuovo Segretario Generale della Fit Toscana

Convivendo con il virus

La morsa del coronavirus Sars-CoV-2 si allenta, i dati di maggio lasciano ben sperare, ma la prudenza è d'obbligo



Salvatore Pellecchia

Segretario Generale FIT-CISL

Da fine maggio 2021 si sono cominciati a leggere i primi dati confortanti che certificano un significativo contenimento della pandemia. Secondo il bollettino del ministero della Salute in Italia, nelle 24 ore precedenti il 31 maggio, si sono riscontrati 1.820 nuovi casi di Covid. Era dal 30 settembre 2020 che i contagiati non scendevano al di sotto delle 2.000 unità. Evidentemente il combinato disposto fra i comportamenti che ciascuno di noi adotta per contrastare la diffusione del contagio e l'effetto della somministrazione dei vaccini comincia a produrre buoni risultati. Questo non significa che siamo fuori pericolo, perché ci sono ancora intere aree del mondo in cui la situazione è ancora critica. In più c'è il fattore "Delta" e cioè una delle varianti del coronavirus la cui diffusione, secondo un rapporto dell'Istituto Superiore di Sanità sui diversi ceppi di Sars-Cov-2 individuati nel territorio nazionale, continua a crescere.

A tracciare un bilancio – sempre a fine maggio 2021 - viene la pelle d'oca: nel nostro Paese dall'inizio della pandemia si sono contati 4.217.821 casi di infezione e 126.128 persone hanno perso la vita. Nel mondo questi dati si amplificano;

il numero dei contagi supera quota 170 milioni e i decessi superano i 3,54 milioni. Secondo gli esperti, con l'inizio dell'estate e, proseguendo la campagna di vaccinazione di massa, i numeri dei contagiati si dovrebbero ulteriormente ridurre e con questi anche il numero dei decessi. Con l'abolizione del coprifuoco e la riapertura di fiere, congressi, piscine e discoteche (dove non si potrà ballare), si sta tentando gradualmente di ritornare alla normalità, ma si dovrà procedere con prudenza perché, bisogna ricordarlo, non siamo ancora fuori dal tunnel e il pericolo continua a essere in agguato. Solo con l'inizio dell'autunno, se il numero dei contagiati – come tutti speriamo – si dovesse ridurre fino ad arrivare a zero, avremmo la certezza di essere sulla strada giusta.

Economia e lavoro al tempo della pandemia e non solo

Sul piano economico e sociale il bilancio, a poco più di un anno dall'insorgenza della pandemia, è altrettanto drammatico. Il governatore della Banca d'Italia, Ignazio Visco, presentando la relazione annuale, in riferimento alla pandemia, ha sintetizzato: «Sul piano economico la recessione che ne è conseguita è la più grave dalla fine del secondo conflitto mondiale», aggiungendo: «La perdita di occupazione ha colpito in misura più marcata i giovani, le donne, i lavoratori precari». Fra le soluzioni che il governatore Visco individua, «dovrà certamente evolvere il ruolo dello Stato, nell'offerta di servizi per lo sviluppo dell'economia e la salute e sicurezza dei cittadini, nonché nell'azione volta a ridurre le disuguaglianze, accrescere le opportunità, salvaguardare i più deboli», e ancora: «In questo contesto sarà necessario mantenere il sostegno a chi perde il lavoro».

Secondo le anticipazioni dell'Istat, «Nel 2020, sono in condizione di povertà assoluta poco più di due milioni di famiglie e oltre 5,6 milioni di individui. Dopo il miglioramento del 2019, nell'anno della pandemia la povertà assoluta au-

menta raggiungendo il livello più elevato dal 2005.».

Di fronte a una simile situazione non si comprendono le ragioni per le quali il Governo non intende confermare, fino al termine dell'emergenza pandemica, il blocco dei licenziamenti stabilito nel marzo 2020 dal decreto legge Cura Italia e, successivamente, prorogato più volte fino al 30 giugno 2021. Quante sono realmente le persone che con la rimozione del blocco sarebbero licenziate? Nessuno lo sa. C'è chi parla di 70mila, chi di 150mila e chi di oltre 600mila. Anche la migliore delle ipotesi sarebbe inaccettabile. Per queste ragioni bene hanno fatto Cisl, Cgil e Uil ad organizzare una mobilitazione delle lavoratrici e dei lavoratori per far sentire al Governo la voce di protesta di chi, oltre al danno, non è disponibile a subire anche la beffa. Qualora il blocco dei licenziamenti non fosse confermato, anche nei trasporti si determinerebbero forti tensioni sociali, a partire dal trasporto aereo che si colloca fra gli ambiti lavorativi più pesantemente colpiti dagli effetti della pandemia.

Ma questi ultimi non sono le uniche minacce per il mondo del lavoro dei trasporti e dei servizi ambientali. Il Codice dei Contratti Pubblici, fra gli altri, prevede l'articolo 177 intitolato "Affidamenti dei concessionari", secondo il quale: «I soggetti pubblici o privati, titolari di concessioni di lavori, di servizi pubblici o di forniture già in essere alla data di entrata in vigore del presente codice(...) sono obbligati ad affidare, una quota pari all'80% dei contratti di lavori, servizi e forniture». Allorquando la previsione non fosse rinviata e trovasse applicazione, nell'ambito dei servizi ambientali, sarebbero a rischio migliaia di posti di lavoro a causa della dismissione di interi settori. Della serie: piove sul bagnato!

La norma, secondo il legislatore, darebbe attuazione a una serie direttive in onore della "Dea Concorrenza" i cui effetti resterebbero, come sempre,

discutibili. La soluzione del problema, senza toccare l'impianto dell'art. 177 che interessa svariati ambiti, al fine di bilanciare in modo corretto la concorrenza con il lavoro e il diritto della collettività al servizio pubblico essenziale, potrebbe essere l'estromissione dalla norma dei servizi pubblici essenziali quali: acqua, energia elettrica, gas, rifiuti. In questo modo, oltre a rimanere in linea con le missioni del Pnrr che vanno nella direzione di un sistema di gestione dei servizi non frammentato e più solido, sarebbero tutelati il lavoro, la salute e la sicurezza e, conseguentemente, la qualità del servizio offerto senza scaricare oneri aggiuntivi sugli utenti. Questa è la modifica che le federazioni interessate (Fit, Flai e Femca) e la Cisl, insieme alle corrispondenti federazioni di categoria di Cgil e Uil e le stesse confederazioni, hanno richiesto al Governo.

Il Pnrr e le altre risorse europee e nazionali

Di vaccini per proteggersi dall'infezione da Covid-19 ne sono stati messi in campo diversi e gli effetti si cominciano già ad apprezzare. Per rilanciare l'economia del Paese occorre introdurre tutti i mezzi disponibili e, soprattutto, recuperare la capacità di realizzare gli interventi necessari in tempi compatibili. La posta in gioco è elevata e le risorse che avremo a disposizione sono tante, perché a quelle del Next Generation Eu si vanno ad aggiungere quelle previste: dal Fondo sviluppo e coesione (Fsc) 2021-2027; dai Fondi strutturali e di investimento europeo (Sie) 2021-2027; dai Fondi nazionali e dal Fondo per la perequazione infrastrutturale. Una quantità significativa di risorse, circa 62 miliardi di euro, che nei prossimi dieci anni potranno trasformare l'Italia. Un obiettivo ambizioso, il cui conseguimento non è per nulla scontato, che richiede, per dirla alla maniera di Thomas Kuhn, un cambiamento di paradigma nei modi di fare e di essere unitamente al coinvolgimento e alla condivisione di tutti i soggetti interessati. Non a caso, come

ha ripetuto a più riprese il Segretario generale della Cisl, Luigi Sbarra, per raggiungere tutti gli obiettivi servono: «un grande patto ed una rinnovata stagione di concertazione, senza interventi unilaterali del Governo o fughe in avanti della politica sui temi del lavoro e dello sviluppo».

Se questo patto sociale sarà definito e se, per una volta, con l'obiettivo di perseguire gli interessi generali del Paese, i sondaggi politici verranno lasciati da parte e non condizioneranno scelte e decisioni, l'Italia, come merita, si potrà risollevare. Ed è proprio auspicando che un simile contesto possa realizzarsi al più presto che, come Federazione dei trasporti della Cisl e in coerenza con i nostri valori, continueremo a tutelare i più deboli e a contrattare migliori condizioni per le lavoratrici e i lavoratori che rappresentiamo, proseguendo a pungolare le nostre controparti istituzionali, datoriali e aziendali affinché, ai progetti e agli impegni, seguano anche i fatti.

A proposito di fatti

La Corte dei Conti, approvando la gestione finanziaria 2019 di Anas, ha osservato che: «nonostante il 2019 sia stato un anno caratterizzato da un contesto macroeconomico che ha risentito della ristretta crescita economica a livello mondiale», vi è stato: «un esercizio finanziario connotato da eventi che hanno rafforzato la società nel ruolo di player nazionale di infrastrutture e mobilità al servizio del pubblico e del sistema economico interno». Scendendo nei particolari dell'attività svolta nell'ambito della società, i magistrati hanno rilevato che: «Le ispezioni principali, invece, nel corso del 2020 raggiungono il numero complessivo di 8.285, valore di gran lunga superiore rispetto alle 3.886 ispezioni registrate nel 2019.» È sicuramente positivo il riconoscimento che la Corte dei Conti ha formulato nei confronti di Anas dopo averne verificato l'operato.

A questo dato vi è da aggiungere che,

dopo il rientro nella gestione di Anas di migliaia di chilometri di strade ex statali, regionali e provinciali, comprendenti migliaia di ponti e viadotti e centinaia di gallerie, complessivamente la rete è arrivata a 32.000 chilometri. Peccato però che, conseguentemente all'incremento delle infrastrutture da gestire, l'azienda non abbia l'autonomia per assumere le risorse umane necessarie a mantenerle in sicurezza e in efficienza. Ma allora, le istituzioni competenti, cosa aspettano a sbloccare le assunzioni?

A tal proposito, non possiamo non ricordare che, fra l'altro, il Pnrr, al fine di garantire la messa in sicurezza e il monitoraggio digitale di strade, viadotti e ponti, nonché gli 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, prevede l'utilizzo di 1,6 miliardi di euro.

Di contratto in contratto

Al tempo della pandemia, anche convivendo con il virus, l'attività sindacale e contrattuale non si è mai fermata e mai si fermerà. Il 18 maggio 2021, dopo un confronto serrato e a valle dell'effettuazione di uno sciopero della categoria, è stato siglato, per la prima volta dopo 15 anni con tutte le 24 associazioni datoriali presenti, l'accordo per il rinnovo del contratto nazionale Logistica, Trasporto Merci e Spedizioni. Ogni rinnovo di contratto è importante per noi, per le lavoratrici e i lavoratori, e per le aziende che ne beneficiano, ma in questo caso lo è ancora di più perché le addette e gli addetti impegnati in questo settore – al pari di quanto è avvenuto in altri ambiti dei trasporti e dei servizi ambientali – anche quando l'Italia ha “chiuso per Covid” non si sono mai fermati.

Il rinnovo però è solo il primo passo. Il passaggio immediatamente succes-

sivo è far sì che il contratto venga anche applicato in tutte le aziende che compongono la filiera della logistica che, negli anni, ha subito significative frammentazioni, le quali hanno generato un numero incontrollato e ingiustificato di appalti e sub-appalti per l'eccessivo ricorso ai processi di outsourcing, soprattutto da parte di aziende multinazionali, determinando così l'applicazione di trattamenti normativi e retributivi difformi e spesso *in peius* rispetto a quelli previsti dal Ccnl rinnovato.

Per rimuovere le distorsioni che si sono accumulate negli anni e per evitarne di ulteriori, è necessario che tutti i soggetti interessati – associazioni datoriali, aziende, organizzazioni sindacali, organi ispettivi - lavorino per ripristinare condizioni di normalità, perché applicare il ccnl di settore vuol dire, prima di tutto, garantire la sicurezza sul lavoro e la salute delle lavoratrici e dei lavoratori oltre che far aumentare la stessa sicurezza, l'efficienza e la qualità del servizio. Per prevenire le distorsioni non abbiamo bisogno di nuove leggi. Quelle esistenti sono già troppe. Piuttosto si dovrebbe lavorare “per sottrazione” eliminando le norme che non hanno prodotto gli effetti per i quali sono state concepite.

A proposito di (in)sicurezza

Domenica 23 maggio 2021 si è verificata un'altra tragedia che rimarrà nella storia dei trasporti: una cabina, la numero 3, della funivia Stresa-Alpino-Mottarone è precipitata a causa del cedimento della cosiddetta “funne trante” causando la morte di 14 persone e il grave ferimento del piccolo Eitan dell'età di soli 5 anni. Come avviene in questi casi, per avere piena contezza di quanto accaduto occorre aspettare il risultato del lavoro della magistratura. Da quanto è dato sapere, al momento sembrerebbe che l'accaduto non sia dipeso da un evento imponderabile ma si sarebbe potuto evitare. Una tragedia che ripropone drammaticamente il tema della sicurezza nei trasporti.

Quando a ottobre dello scorso anno abbiamo preso atto che da gennaio a settembre 2020, nonostante la chiusura di migliaia di aziende, vi erano stati 927 morti sul lavoro, abbiamo cominciato a sollecitare le imprese operanti nei trasporti a sottoscrivere accordi per avviare da subito una campagna straordinaria di prevenzione su salute e sicurezza in tutti i posti di lavoro. A febbraio 2021 abbiamo costituito presso la Fit-Cisl Nazionale un “Comitato Sicurezza” che si riunisce con cadenza bimestrale per: monitorare il fenomeno degli infortuni e delle malattie professionali; verificare l'andamento delle campagne e delle iniziative di prevenzione; e valutare, anche attraverso l'analisi dei cosiddetti “mancati infortuni”, possibili iniziative innovative di prevenzione da attuare. Nonostante tutti i soggetti interessati condividano l'obiettivo di ridurre a zero gli eventi di infortunio, non si può sottacere che del tema della prevenzione infortuni, nell'ambito delle aziende, si parla ancora troppo poco e, spesso, solo al verificarsi dei singoli eventi. Man mano



che le campagne straordinarie di prevenzione verranno svolte, in aggiunta a tutte le attività già previste, richiederemo di istituzionalizzare le campagne di prevenzione annuali correlando gli obiettivi anche con specifici incentivi.

È tempo di rinnovi contrattuali, di riforme e di un patto per i trasporti

Il popolo delle lavoratrici e dei lavoratori del trasporto pubblico locale, 124mila addetti dislocati in circa 930 aziende, non può più continuare a “segnare il passo” in attesa del rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro scaduto il 31 dicembre 2017. Lo sciopero di 24 ore proclamato per il 1° giugno 2021 è servito a far capire alle controparti datoriali, e non solo, che il tempo era scaduto. Grazie a questa protesta siamo riusciti a valorizzare dal punto di vista economico il triennio già trascorso e attivare la trattativa per il rinnovo del triennio 2021-2023. Visti i non esemplari trascorsi, oltre a definire la data di avvio del confronto, bisognerà necessariamente stabilire tempi

certi per la conclusione del negoziato non andando oltre la fine del prossimo mese di novembre.

Poi c'è il tema della riforma del settore, sollecitato più volte dal sindacato e, finalmente, recepito con il decreto ministeriale del 4 gennaio 2021 che ha istituito una apposita Commissione di studio, la quale è stata «incaricata di avanzare proposte per la definizione del quadro normativo in relazione agli aspetti economico-finanziari del trasporto pubblico locale e criteri uniformi per la ripartizione dei contributi statali» e di produrre una relazione ed eventuali proposte di modifiche normative e strumenti di raccordo tra Stato, Regioni, e Autonomie locali entro tre mesi dalla data di insediamento.

Una delle principali criticità che abbiamo evidenziato alla Commissione è l'eccessiva frammentazione del settore che non consente alle aziende di raggiungere economie di scala e, conseguentemente, di ottimizzare i costi. Aspettiamo di conoscere al più presto

gli esiti del lavoro della Commissione perché il mese di settembre 2021 non è molto lontano e, con la riapertura delle scuole e con il ritorno di molte lavoratrici e lavoratori in ufficio, seppur per un limitato numero di giorni per settimana, il sistema sarà messo, ancora una volta, a dura prova.

Come per il tpl anche per i contratti collettivi nazionali di lavoro delle Attività ferroviarie e dei Servizi ambientali si dovrà riavviare e accelerare il negoziato per i rispettivi rinnovi. Nell'ambito della mobilità ferroviaria si continua a registrare l'anomalia, a parità di condizioni di lavoro, della difformità di trattamenti normativi e retributivi fra le lavoratrici e i lavoratori del settore a seconda dell'impresa di appartenenza. Al persistere di tale fenomeno il sindacato sarà costretto a sollecitare al legislatore un intervento in analogia a quanto già fatto in altri comparti dei trasporti.

Per dare piena valorizzazione strutturale agli investimenti previsti nel Piano nazionale di ripresa e resilienza occorre una maggiore integrazione tra infrastrutture e trasporti. Ad oggi si riscontra una visione di sistema che, scontando una serie di errori del passato, è ancora inadeguata. Vi è quindi la necessità di intervenire con un serio piano di riforme di settore di medio termine che possa accompagnare gli investimenti incrementando l'impatto sul Pil e rendere maggiormente competitivo il Paese. Abbiamo quindi bisogno di un nuovo patto che rafforzi la qualità del lavoro puntando a infrastrutture, regole e contratti per un trasporto sostenibile. Per ottenere tale risultato, insieme Filt-Cgil e Uiltrasporti, stiamo lavorando per aggiornare il documento “Rimettiamo in movimento il Paese” alla luce delle grandi trasformazioni intervenute e dell'esperienza maturata nella prima fase di emergenza sanitaria, per poi presentarlo ai Ministeri competenti e alle parti sociali per condividerne i contenuti e trovare soluzioni che possano dare slancio al settore e, con esso, all'intero Paese.



Alitalia: dopo 4 anni (poco) straordinari servono certezze



Monica Mascia
Segretario Nazionale FIT-CISL

Mentre la Newco tarda a decollare, i lavoratori pagano il prezzo di decisioni errate o tardive

«In Italia nulla è stabile fuorché il provvisorio», scriveva Giuseppe Prezzolini nel “Codice della vita italiana”. Un aforisma che si adatta perfettamente al caso di Alitalia. Solo i paradossi di cui il nostro Paese è capace possono far sì che un’amministrazione straordinaria come quella cui è sottoposta la compagnia di bandiera italiana si trascini per quattro anni. Nel maggio 2017 cominciava per Alitalia la stagione dei commissari straordinari. Quarantotto mesi dopo siamo ancora lì, mentre Ita, la nuova compagnia di bandiera chiamata a ereditare la missione di Alitalia, tarda a decollare, frenata com’è dalle altalene sull’asse Bruxelles-Roma, con saliscendi segnati da richieste inaccettabili dell’Unione europea e da improvvise schiarite, ma anche dalla carenza di visione a lungo termine, col conseguente rischio di un dimensionamento operativo non adeguato agli attesi volumi di traffico. Una situazione che penalizza innanzitutto le lavoratrici e i lavoratori di Alitalia, privati non solo delle necessarie garanzie sul loro futuro ma anche delle certezze sugli stipendi di questi mesi.

Da un lato un’amministrazione straordinaria (ancora una volta) agli sgoccioli, dall’altro lato i ritardi nel varo di Ita: uno dei tristi risultati è che i fondi destinati alla gestione dell’attuale Alitalia risultano insufficienti a pagare i salari, giunti in ritardo per due mesi consecutivi. Ad aprile lo stipendio è stato addirittura rateizzato, con la seconda tranche del 50% dilazionata rispetto alla prima. Mentre questo articolo va in stampa, ancora non vi sono notizie certe sulla completa e puntuale retribuzione per il mese di maggio. Questo scenario è sempre più esasperante: per comprenderlo appieno, e soprattutto per evitare che il film si ripeta, è opportuno riavvolgere rapidamente il nastro degli ultimi cinque anni e soffermarsi sulle varie istantanee che raccontano altrettante occasioni perse. Nella speranza che questo aiuti a scrivere un finale – anzi, l’inizio di una nuova saga – all’altezza della storia del nostro trasporto aereo.

Prima dei commissari straordinari ci furono i “capitani coraggiosi”, che nel 2008 – su sollecitazione di Silvio Berlusconi – acquistarono per 300 milioni la parte sana di Alitalia, lasciando il passivo in una bad company a carico dello Stato.

Sta a tutti i protagonisti di questo film interminabile adoperarsi per un lieto fine. L’interesse dei lavoratori e del Paese non consente ulteriori ritardi o errori

Numerosi esuberi e una riduzione dello stipendio dei manager non bastarono a risollevare le sorti del vettore. I cui problemi non vennero risolti né dall’ingresso di Poste Italiane nell’azionariato (2014) né dalla successiva partnership con Etihad, suggellata dall’acquisto del 49,9% di Alitalia. Il brusco divorzio sull’asse Roma-Abu Dhabi determinò così le condizioni per la stagione dei commissari straordinari, iniziata il 2 maggio 2017. Un avvio in salita, preceduto – il 24 aprile 2017 – dal referendum con cui i dipendenti Alitalia avevano bocciato il pre-accordo tra sindacati e azienda che determinava 980 esuberi. Da questa bocciatura prendeva le mosse l’amministrazione straordinaria affidata a Luigi Gubitosi, Enrico Laghi e Stefano Paleari,

che il 17 maggio 2017 avrebbero pubblicato il bando per le manifestazioni di interesse nei confronti della vendita della compagnia, a quel punto inevitabile. Missione sostenuta dallo Stato con un prestito-ponte di 900 milioni di euro.

La Fit-Cisl, fedele a un approccio scevro da pregiudizi e ideologismi, aveva salutato positivamente l’avvento della triade, sostenendone gli sforzi sulla base di una piattaforma netta: no alla svendita di Alitalia, sì alla ricerca di nuovi investitori e al conseguente rilancio della compagnia. Nel corso dei mesi successivi abbiamo puntualmente evidenziato, quando ci è parso opportuno, i risultati positivi conseguiti dalla gestione commissariale – per esempio, il piccolo utile registrato nel terzo

trimestre 2018. Al contempo, però, la Fit-Cisl ha sempre sottolineato la necessità di trovare un acquirente pronto a rilanciare Alitalia nella sua totalità, dunque senza pericolosi “spezzatini”, riducendo al minimo il ricorso agli esuberi e alla cassa integrazione a zero ore.

Neppure dopo l’annuncio dell’allora vicepremier Luigi Di Maio, che nell’ottobre 2018 ha palesato la disponibilità dello Stato a tornare azionista di Alitalia, l’operazione rilancio è decollata. L’offerta vincolante di Fs Italiane, quella non vincolante di Delta, la manifestazione di interesse di EasyJet, i cauti segnali di Lufthansa non sono bastati per dare una nuova rotta ad Alitalia. D’altra parte, le trattative sono avvenute in assenza di un vero e proprio piano industriale. Uno stallo che ha spinto la Fit-Cisl, nel marzo 2019, a ribadire come l’intervento dello Stato in Alitalia fosse

la soluzione preferibile e più realista, purché venisse accompagnato da un piano industriale ambizioso.

Nei mesi successivi il caso Alitalia è rimasto irrisolto, complice la crisi di governo dell’estate 2019. Dopo il passo indietro di Laghi, Paleari e Daniele Discipolo (che era subentrato a Gubitosi), la nomina di Giuseppe Leogrando come commissario unico di Alitalia non ha certo impresso un’accelerazione alla soluzione della crisi. Anche perché di lì a qualche settimana il “cigno nero”, la terribile pandemia causata dal virus Sars-Cov-2, ha sconvolto il quadro globale, mettendo in ginocchio interi comparti dell’economia – con il trasporto aereo tra i settori più colpiti.

Le immagini del film Alitalia ci avvicinano all’attualità. Il secondo Governo Conte e il Parlamento hanno creato le

condizioni per il varo della Newco che eredita la missione di Alitalia; spetta ora al nuovo Governo Draghi farle prendere quota. Intanto al commissario straordinario Leogrando sono stati affiancati Daniele Santosuosso e Gabriele Fava. Ma con la formazione a tre i problemi di Alitalia non sono finiti, il passaggio di consegne dal vecchio al nuovo vettore non è ancora avvenuto. Nel frattempo la Fit-Cisl non ha cambiato idea: la rotta da noi individuata per il rilancio era giusta. Sta a tutti i protagonisti di questo film interminabile adoperarsi per un lieto fine. L’interesse dei lavoratori e del Paese non consente ulteriori ritardi o errori: come sempre, siamo in prima linea per ricordarlo e per pungolare chi può e deve fare la differenza.



Ccnl Logistica, una firma anche per il domani



Maurizio Diamante
Segretario Nazionale FIT-CISL

Ampie convergenze e miglioramenti, non solo economici, per un settore sempre più nevralgico

La mobilitazione del 29-30 marzo, incentrata su uno sciopero di 24-48 ore che ha visto coinvolti tutti gli operatori del settore, ha dato frutti quasi immediati. Il 18 maggio è stato siglato l'accordo per il rinnovo del ccnl Logistica, Trasporto merci e Spedizione. Un passo fondamentale per più di una ragione. L'intesa firmata è positiva per i miglioramenti economici che introduce, e rappresenta un giusto riconoscimento per lavoratrici e lavoratori che non si sono mai fermati: mentre gran parte del Paese era in lockdown, addette e addetti a logistica, trasporto merci e spedizione hanno, col loro apporto, ridotto i disagi della collettività e garantito l'approvvigionamento di beni essenziali. Il contratto collettivo nazionale di lavoro firmato il 18 maggio è importante anche per l'attenzione al rafforzamento del welfare. Ma il significato della firma apposta congiuntamente dai principali sindacati e dalle associazioni datoriali del settore si estende anche ad altri aspetti.

Viene innanzitutto ribadito – tema particolarmente caro alla Fit-Cisl – il valore del contratto nazionale come riferimento normativo essenziale

Viene innanzitutto ribadito – tema particolarmente caro alla Fit-Cisl – il valore del contratto nazionale come riferimento normativo essenziale nell'ambito di relazioni industriali che combinino la tutela dei diritti di chi lavora con le esigenze produttive e con un'idea di sviluppo sostenibile che sappia rispondere alle richieste dell'intera comunità nazionale. In questo senso, riteniamo particolarmente apprezzabile la convergenza verificatasi sulla costituzione di una commissione bilaterale che, dopo l'approvazione definitiva dell'accordo, dovrà operare per la riforma del ccnl e realizzare gli interventi necessari alla sua modernizzazione. Una conferma del nostro auspicio di un confronto costante tra le parti, in grado di dare risposte reciprocamente soddisfacenti anche al di là delle tradizionali tempistiche, così da evitare che il dialogo sostanziale sul contratto si svolga affannosamente all'ultimo momento, senza la serenità richiesta per affrontare in profondità questioni come la sicurezza, da cui





dipende la vita, non solo lavorativa, di chi è coinvolto.

Inoltre è degno di rilievo il fatto che l'accordo sia stato contemporaneamente sottoscritto – per la prima volta dopo 15 anni - da tutte le 24 associazioni datoriali presenti nel settore. Il nuovo contratto amplia così la platea dei destinatari, in un comparto composto da realtà tanto consistenti (il numero delle persone impiegate ammonta a quasi un milione) quanto eterogenee (si va dagli autotrasportatori agli spedizionieri, dai corrieri ai lavoratori di imprese di logistica e supply chain, dalla società collegate alle attività di e-commerce alle imprese cooperative fornitrici di servizi connessi). Una galassia sempre più consistente e nevralgica, dotata di un contratto unico che può fungere da riferimento anche per altri settori, a maggior ragione nella delicata fase congiunturale in cui il rinnovo si colloca.

Nel dettaglio, l'intesa raggiunta prevede l'erogazione di una somma, a titolo

di una tantum, di 230 euro, suddivisa in tre tranches, quale riconoscimento economico per il periodo non coperto dal ccnl. Le parti hanno inoltre concordato un aumento economico, coerente con le richieste condivise dalle delegazioni sindacali, di 104 euro così distribuiti: 100 euro di retribuzione (90 di incremento tabellare e 10 di Elemento Distinto della Retribuzione) da riconoscere in cinque tranches, fino al marzo 2024, e 4 euro di welfare contrattuale, suddivisi in 2,5 euro per sanità integrativa Sanilog e 1,5 euro per

implementare il fondo che garantisce le prestazioni dell'ente bilaterale Ebilog. Si tratta di strumenti che, nei difficili mesi della crisi determinata dal Covid-19, hanno mostrato tutta la loro rilevanza, per esempio in termini di sostegno al reddito.

Sul ccnl, che recepisce tra l'altro gli avvisi comuni condivisi nel dicembre 2020, è atteso ora il parere delle lavoratrici e dei lavoratori. Assieme alle segreterie delle altre organizzazioni sindacali coinvolte, la Fi-Cisl è impegnata a realizzare il percorso di informazione e consultazione delle lavoratrici e dei lavoratori del settore. Le assemblee, in corso su tutto il territorio nazionale dal 20 maggio, si svolgeranno entro il 15 giugno 2021, termine definito per lo scioglimento della riserva. Per le molteplici ragioni fin qui esposte, il nostro è un sì forte e chiaro, su cui auspichiamo massimo sostegno e massima convergenza da parte di tutta la platea del settore Logistica, Trasporto merci e Spedizione.



Trasformare l'Italia: via ai gruppi di lavoro sul Pnrr



Silvia Ferro

Al Mims insediata la Consulta, impegno articolato secondo focus tematici. Il ruolo della Fit-Cisl

Dieci anni per trasformare l'Italia. Per garantire benessere alle persone e alle imprese, rispettando l'ambiente e potenziando infrastrutture, mobilità, e logistica allo scopo di consegnare alle prossime generazioni un Paese più prospero, equo, sostenibile e resiliente. È una sfida di enorme portata quella lanciata dal Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità sostenibili guidato da Enrico Giovannini: un progetto di radicale cambiamento che si fonda innanzitutto sulle risorse del Piano nazionale di Ripresa e Resilienza. Un programma così vasto non può che fare leva sulla dimensione del partenariato sociale. In questa chiave abbiamo apprezzato l'istituzione della "Consulta per le politiche delle infrastrutture e della mobilità sostenibili", composta da organizzazioni sindacali - compresa la nostra - e imprenditoriali, associazioni ambientaliste e reti della società civile, con il compito fondamentale di accompagnare l'attuazione del Piano fornendo indicazioni, suggerimenti e proposte attraverso riunioni convocate dal Mims con cadenza almeno bimestrale.

Un programma così vasto non può che fare leva sulla dimensione del partenariato sociale

Il decreto istitutivo della Consulta, che ha tra i suoi scopi l'aggiornamento e la condivisione della valutazione d'impatto delle politiche e degli interventi del Ministero, è stato firmato da Giovannini il 22 aprile. Nell'occasione il Ministro ha ribadito, in modo significativo, «l'importanza di un confronto costante con gli stakeholders». Un'attenzione confermata dal primo incontro operativo, la riunione della Consulta svoltasi in modalità videoconferenza il 6 maggio, nel corso della quale il Ministro Giovannini ha espresso l'intenzione di istituire una pluralità di gruppi di lavoro su focus tematici. Hanno partecipato tra gli altri il Segretario confederale della Cisl, Andrea Cuccello, il Segretario generale della Fit-Cisl, Salvatore Pellicchia, e il Segretario nazionale della Filca-Cisl, Enzo Pelle. Sostanzialmente positivo il loro giudizio al termine dell'incontro con cui si è insediata la Consulta.

Particolare apprezzamento è stato manifestato per la modalità messa a punto dal Ministro Giovannini, che è subito entrato nel merito di come organizzare i gruppi di lavoro per la gestione del Pnrr. I rappresentanti della Cisl, della Fit-Cisl e della Filca-Cisl hanno avvisato, nei loro interventi, che «resta il nervo scoperto del Codice degli Appalti», non demandabile alle ennesime modifiche da introdurre attraverso un progetto di Legge delega. Cuccello, Pellicchia e Pelle hanno espresso in modo convergente la richiesta di un tavolo di confronto con le altre organizzazioni sindacali, le associazioni datoriali e il Ministero in cui affrontare i «nodi nevralgici che non permettono o incagliano il rego-

IL MIMS È CENTRALE PER L'ATTUAZIONE DEL PNRR

Con **62 miliardi** è il primo ministero per investimenti

Fonte di finanziamento	Risorse totali (mld)
Next Generation EU	40,701
React EU	0,313
Fondo Complementare	10,615
Scostamento di Bilancio	10,350
Totale generale	61,979

Alcuni progetti verranno realizzati in collaborazione con altri ministeri: Mite, Sud, Mic, Giustizia, Mid

Di cui circa **47 mld aggiuntivi** rispetto alla legislazione vigente e **15 mld che sostituiscono investimenti già previsti** nel bilancio dello Stato

lare svolgimento nelle gare d'appalto». Secondo la prospettiva cislina, «muovendoci dentro quanto previsto dalle normative europee, al centro deve essere messo un sistema qualificato delle imprese che nobilita tutta la filiera del sistema degli appalti».

Tra le altre priorità sottoposte all'attenzione della Consulta, la semplificazione del sistema autorizzativo per le opere pubbliche, sia di interesse nazionale sia locali, la qualificazione delle stazioni appaltanti, il reclutamento di personale professionalizzato e la formazione del personale già impiegato, la digitalizzazione dei cantieri per il monitoraggio dei flussi della manodopera, l'incentivazione di uno strumento efficace come quello delle reti d'impresa, il ristabilire reciprocità tra le condizioni in cui le nostre imprese si misurano con i competitor stranieri in Italia e quanto avviene all'estero (basti pensare al fatto che, nel settore ferroviario, le aziende italiane faticano ancora a entrare nel mercato dell'alta velocità francese, e che lo stesso avviene nel trasporto pubblico locale, dove si sconta anche la mancanza di previsioni che favoriscano aggregazioni fra imprese). Altrettanto cruciale il contrasto al dumping contrattuale, perché la concorrenza non può essere giocata sulla pelle delle persone. Tema che si inserisce nella più ampia, essenziale missione per la sicurezza sul lavoro, da tutelare percorrendo la via maestra dei contratti collettivi nazionali di settore.

Un insieme coerente di temi che la componente cislina farà valere con tutta la determinazione di cui è capace. L'occasione per "trasformare l'Italia" è quanto mai propizia, e non solo in virtù degli ingenti finanziamenti per gli

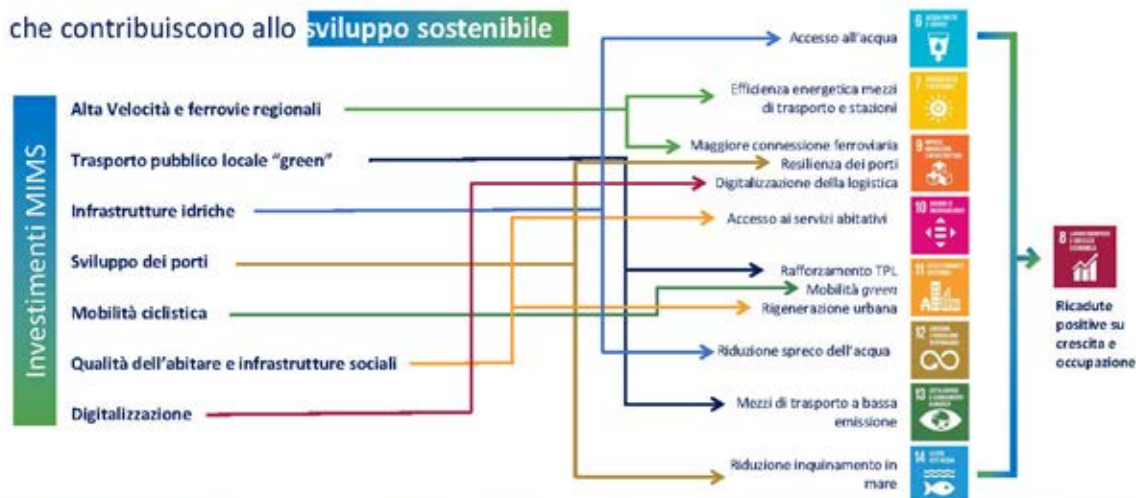
interventi sulle infrastrutture, sulla mobilità e sulla logistica previsti dal Pnrr: centrale in tal senso è il ruolo del Mims. I progetti del Ministero si finanziano per 41 miliardi con le risorse europee del programma Next Generation Eu (40,7 miliardi di euro) e con quelle del React Eu (313 milioni di euro), cui si aggiungono risorse nazionali per quasi 21 miliardi di euro, di cui 10,6 miliardi dal Fondo complementare e 10,3 miliardi dallo scostamento di bilancio. Va ricordato che il 56% delle risorse (34,7 miliardi di euro) è destinato a interventi nel Mezzogiorno, una scelta motivata dalla necessità di superare i divari che perdurano tra le diverse aree del Paese. Per contribuire a vincere la sfida dei prossimi 10 anni realizzando un disegno organico e lungimirante, i gruppi di lavoro istituiti all'interno della Consulta si articoleranno attorno a focus tematici collegati espressamente a specifiche parti del Pnrr.

Un gruppo di lavoro si soffermerà sulle Infrastrutture sostenibili (approvvigionamento idrico e reti di distribuzione, sicurezza delle infrastrutture, incentivazione dell'innovazione tecnologica nell'abitare grazie a domotica e "Internet of Things"); un altro gruppo si concentrerà su Logistica e intermodalità

sostenibile (sistema marittimo e portuale, innovazione del trasporto merci terrestri, semplificazioni della logistica a partire da sdoganamento veloce e Piattaforma logistica nazionale). Altri due gruppi di lavoro specifici si dedicheranno alle Politiche urbane (mobilità urbana-tpl, efficientamento energetico del patrimonio edilizio, politiche abitative) e al Superamento dei divari territoriali (mobilità extraurbana, aree interne e rurali). Parallelamente agiranno gruppi di lavoro trasversali sugli Strumenti di valutazione del Piano, sulle Clausole sociali (protocolli per la sicurezza sul lavoro, gender gap, giovani) e sull'Economia circolare (innovazione dei materiali e dei processi di produzione). La grande sfida è partita. Si tratta di un'occasione irripetibile che non può essere sprecata e che potrà consentire di recuperare non solo il divario infrastrutturale fra il sud e il nord del Paese ma, generando gli investimenti, anche parte dei posti di lavoro falciati dalle crisi economiche degli ultimi anni. Cisl e Fit-Cisl sono a pieno titolo in campo per svolgere un ruolo da protagonisti, orientando l'impegno nella direzione più utile alle lavoratrici, ai lavoratori e all'intero Paese.

PROGETTI E RIFORME

che contribuiscono allo sviluppo sostenibile



Manutenzione Infrastrutture: in Rfi arrivano 1.000 assunzioni



Gaetano Riccio

Coordinatore Nazionale FIT-CISL
Mobilità ferroviaria

Il confronto serrato dà i suoi primi frutti:

l'accordo firmato in sede sindacale è un doppio successo

La vertenza con Rete ferroviaria italiana per la riorganizzazione e la revisione del modello di manutenzione dell'infrastruttura ferroviaria, iniziata quasi un anno fa, ha avuto un primo sbocco importante, in quanto entro quest'anno la società Rfi effettuerà 1.000 assunzioni grazie all'accordo firmato in sede sindacale. Le figure ricercate saranno inserite nell'ambito di tutto il processo della manutenzione delle infrastrutture e, allo stesso tempo, l'azienda pianificherà l'internalizzazione di alcune delle attività e acquisterà mezzi d'opera, investendo quindi ad ampio raggio.

Il risultato conseguito è un doppio successo, sia perché ancora una volta dimostra che il sindacato è determinante per creare posti di lavoro sia perché le assunzioni saranno tutte dedicate a un tema che per la Fit-Cisl è una priorità assoluta: la manutenzione della rete, in un'ottica di sicurezza per i lavoratori e per i viaggiatori, utenti della rete ferroviaria affidata a Rfi. Come ha registrato, infatti, l'Ansfisa, l'Agenzia nazionale per la Sicurezza delle Ferrovie e delle Infrastrutture stradali e autostradali, gli incidenti ferroviari nel 2020 sono paradossalmente aumentati rispetto all'anno precedente pur essendo il traffico in forte calo a causa della pandemia.

Per proseguire il confronto abbiamo chiesto l'impegno su tre questioni che per il sindacato e per la Fit-Cisl sono fondamentali, vale a dire un programma di internalizzazione di attività, la conferma dello stesso piano attraverso l'acquisizione di un adeguato parco di mezzi d'opera e, come dicevamo all'inizio, una robusta immissione di personale con assunzioni da mercato pari a 1.000 unità. Negli ultimi anni abbiamo più volte fatto accordi con Rfi per ripianare il turn-over e non solo, ma anche per avere risorse per poter riportare all'interno della società delle lavorazioni svolte da ditte esterne. Sia nel 2017 che nel 2019, infatti, abbiamo già concordato numeri consistenti di assunzioni e l'accordo intervenuto per il 2021 rappresenta una vera e propria svolta, proprio per il particolare momento storico che stiamo vivendo con i problemi legati alla pandemia.

In merito al programma di assunzioni, abbiamo voluto affer-

mare il principio che i quantitativi di risorse neoassunte da assegnare a ciascun territorio devono tenere conto, nelle dovute proporzioni, delle richieste di trasferimento in altre Regioni presentate dai lavoratori già in forza.

Sul piano di rinnovo della flotta dei mezzi d'opera, allegato al verbale di accordo, vi è un dettagliato elenco di acquisizione che spazia da 30 rinalzatrici combinate e 44 autocarrelli pesanti fino a 15 carri con pianale ribassato. Vi sono

dettagliati, altresì, gli acquisti di carri di tesatura frenata e di autoscale per le varie occorrenze e in numero significativo. Un importante investimento ci è stato annunciato anche per quanto riguarda il rinnovo della flotta della diagnostica, con l'acquisto di 5 treni per linee convenzionali e di locomotive elettriche per servizi a lungo raggio e bimodali (diesel-elettriche) per servizi a corto raggio per diagnostica e trasporto materiali e mezzi. In tale programma è prevista anche la produzione internalizzata dei nuovi mezzi da effettuarsi nelle officine di Carini e Catanzaro. Con il rinnovo della flotta la società ha confermato anche la volontà di internalizzare lavorazioni in particolare nel settore Armamento e Trazione elettrica.

Nel prendere atto positivamente degli impegni assunti da Rfi sul piano di internalizzazione di attività e di acquisizione dei mezzi, che rappresentano una decisa inversione di tendenza rispetto al recente passato, abbiamo stabilito di revocare lo sciopero (programmato per il 17 maggio scorso), proprio per non condizionare il percorso di confronto e per poter meglio discutere delle problematiche oggetto della vertenza e arrivare a risolvere le criticità evidenziate. In ogni caso, abbiamo anche deciso di proseguire la trattativa nell'ambito delle procedure di raffreddamento, in quanto il confronto non è ancora entrato nel vivo delle tante problematiche da affrontare: ciò anche per verificare la concreta volontà della società di ricercare soluzioni condivise per una indispensabile e non più rinviabile revisione dell'assetto organizzativo della Manutenzione Infrastrutture.

Adesso la trattativa entra nella fase cruciale e l'accordo prevede anche un confronto serrato con incontri a cadenza

Le assunzioni saranno tutte dedicate a un tema che per la Fit-Cisl è una priorità assoluta: la manutenzione della rete, in un'ottica di sicurezza

settimanale per affrontare le principali problematiche. La nostra richiesta è di una sostanziale revisione dell'attuale modello organizzativo, finalizzato a realizzare un maggiore presidio del territorio, per il controllo e la gestione delle attività, nel processo di mantenimento in efficienza dell'infrastruttura ferroviaria. La richiesta parte dalla modifica delle estensioni delle Unità manutentive, previste dall'accordo del 2015, in rapporto alla morfologia del territorio, ai Km/binario e al numero degli enti esistenti. All'interno delle Unità manutentive dovranno essere individuati ruoli e professionalità in misura adeguata ai volumi di produzione e in rapporto alle complessità delle stesse. È, altresì, necessaria una diversa attribuzione delle competenze e delle responsabilità, inerenti alle attività di manutenzione e agli obblighi di legge, sia per quanto riguarda la vigilanza dell'infrastruttura per la sicurezza che la regolarità del trasporto ferroviario. Anche per i Nuclei manutentivi si prevede una rivisitazione



delle composizioni, della quantità e della professionalità delle risorse necessarie per lo svolgimento delle attività assegnate.

A proposito della gestione lavori, è stata confermata la volontà di prevedere la presenza assidua di personale appartenente alle strutture di "Direzione Lavori" nei cantieri presso i quali operano le imprese appaltatrici di Rfi. Tutto ciò

per intensificare i controlli di competenza sia per una corretta realizzazione delle opere, sia per la garanzia del rispetto di procedure e norme sulla sicurezza sul lavoro.

Il confronto è ripartito e il nostro prossimo obiettivo è avere da Rfi le necessarie risposte ai lavoratori della manutenzione infrastrutturata.



Tpl al bivio, rinnovare il contratto o restare indietro



Eliseo Grasso

Coordinatore Nazionale FIT-CISL
Mobilità tpl

*Un settore essenziale così non può più funzionare:
va restituita dignità a chi lavora*

Sembra quasi superfluo ripercorrere le vicende, ormai note, della vertenza sul rinnovo del contratto collettivo nazionale degli autoferrotranvieri-internavigatori. Occorre però sottolineare che la situazione è tale per cui la mobilitazione per questa vertenza rischia di superare il "punto di non ritorno". Da un lato il contratto scaduto da dicembre 2017, dall'altro la richiesta delle organizzazioni sindacali che possiamo tranquillamente definire congrua rispetto alla crisi economica e industriale accentuata dagli effetti della pandemia e al lavoro enorme delle lavoratrici e dei lavoratori che non si sono mai fermati nemmeno durante il lockdown.

Infatti, le rappresentanze delle lavoratrici e dei lavoratori di questo settore hanno richiesto ad Asstra, Agens e Anav un riconoscimento economico di 890 euro a copertura del triennio 2018-2020. Una richiesta utile a sanare economicamente il pregresso e avviare, immediatamente dopo, il rinnovo del contratto di lavoro per

più di 100mila addetti, traguardando la sua scadenza al 31 dicembre 2023. Una richiesta, come detto, che noi definiamo congrua sia nel merito che nel metodo. E, dopo mesi di controversie, il metodo - da dicembre 2020 infatti la nostra richiesta è sul tavolo - pare essere stato accettato dalle controparti datoriali. Dove invece ancora proprio non ci siamo è sulla quota economica. Durante l'ultimo incontro in ambito di procedura di raffreddamento, Asstra, Agens e Anav hanno avanzato una controproposta irricevibile che neanche arrivava a 350 euro. Tanto per avere un metro di misura, si tratterebbe di un aumento suddiviso nei tre anni pari a poco più di 8 euro mensili, considerato che le mensilità degli autoferrotranvieri nell'arco di un anno sono quattordici.

**C'è bisogno
di una riforma
strutturale
che intervenga, una volta
per tutte, su risorse
e organizzazione
dei servizi**

Questo nonostante il Governo, con i vari interventi economici a favore del settore, a copertura dei mancati ricavi da traffico, abbia stanziato più di 2 miliardi di euro tra il 2020 e il 2021. E nonostante molte delle circa mille aziende che espletano



servizi di tpl andranno probabilmente a chiudere i bilanci del 2020 in utile, grazie alla mancata decurtazione degli oneri previsti nei contratti di servizio per effetto dei minori km effettuati durante i vari lockdown e il sostanzioso accesso agli ammortizzatori sociali (Fondo bilaterale di sostegno al reddito) a copertura degli oneri del personale: un dato che intendiamo verificare al più presto.

Quello che invece, a nostro modo di vedere, non ha bisogno di verifiche è che questo settore così non può più andare avanti. C'è bisogno di una riforma strutturale che intervenga, una volta per tutte, su risorse e organizzazione dei servizi, aumentando sempre più la centralità delle norme che regolano il comparto, spingendo all'aggregazione le tante, troppe piccole e micro-imprese. Ma questo lo abbiamo detto, scritto ed evidenziato più volte.

Il paradosso è che i tanti campanelli di allarme suonano già da tempo dentro le stesse aziende. Un esempio su tutti è proprio la forza lavoro, quello che a noi piace definire il motore del tpl. Oggi un giovane che vuole aspirare a fare il mestiere di conducente di linea, deve fare un vero e proprio investimento economico, spesso poi senza avere i ritorni aspettati. Infatti, è noto che per condurre un autobus, un tram, una filovia o un traghetto, che trasportano migliaia di passeggeri al giorno, è richiesta, giustamente, una professionalità che occorre acquisire attraverso il conseguimento di patenti di categoria alta e il certificato di qualificazione del conducente per il trasporto su strada, o anche una serie di abilitazioni per il trasporto marittimo. I corsi e gli esami, che generalmente si svolgono presso le autoscuole, hanno un costo che oscilla tra i 4mila e i 6mila euro per chi ha compiuto i ventuno anni ed è in possesso almeno della sola patente di categoria B. Ecco perché si parla di investimento: perché è evidente che un giovane che cerca lavoro potrebbe evidentemente non avere una disponibilità economica iniziale di tale portata, ancor prima di

iniziare a lavorare. Ma l'investimento, come dicevamo, rischia pure di rimanere disatteso. Vediamo perché.

Entrare a lavorare in questo mondo significa, come in altri settori, avere un inquadramento contrattuale definito d'ingresso. Per il ccnl in questione è il parametro 140, che prevede una retribuzione mensile lorda di 1.441,26 euro. Retribuzione ferma all'ultimo rinnovo contrattuale del 28 novembre 2015 e che, prima di quella data, ha dovuto attendere sette anni prima di essere rivista. Ora, forse, è ancor di più chiaro perché definiamo il rinnovo del contratto del tpl letteralmente una missione molto difficile. Ora, forse, è ancora più chiaro perché affermiamo che questo sistema non regge più. Tornando al nostro giovane che si affaccia in questo mondo, che ha avuto quindi la possibilità di fare un investimento economico, si trova di fronte alla cruda realtà di dover sostenere una condizione economica con uno stipendio di circa 1.100 euro netti mensili. E quando il giovane ha lasciato la casa familiare con i genitori, deve far fronte a un affitto o un mutuo e alle spese correnti, molto spesso in una città che non è la sua e che magari ha un caro-vita elevatissimo. Accade quindi che tutte le aspettative nate dall'investimento si vanifichino drammaticamente. La conseguenza? Dopo aver trovato un posto di lavoro, magari anche tanto atteso, si è costretti a lasciarlo. E le aziende? Ecco pronto uno dei tanti campanelli di allarme: selezionare un aspirante lavoratore, assumerlo, formarlo sono costi per le imprese; costi che spesso vanno ripetuti con un enorme spreco di risorse, semplicemente perché le persone se ne vanno, non ce la fanno.

E poi c'è la concorrenza. Infatti un'occupazione faticosa, su turni a rotazione, che non risparmia notti, domeniche e festivi, con anche il rischio di aggressioni, paragonata molto banalmente a una offerta di lavoro come driver di Amazon, con uno stipendio di 1.700 euro mensili, rischia di non reggere il confronto. È vero che questa per ora è

una condizione che si registra soprattutto nel Nord Italia, dove il caro vita è statisticamente più alto e sono proprio i giovani che provengono dal Sud a non farcela economicamente, ma noi crediamo ancora per poco: di questo passo è solo una questione di tempo perché questa emergenza si estenda a tutto il Paese.

Ci chiediamo, a questo punto, se Anav, Asstra e Agens stiano realmente rappresentando le esigenze delle imprese loro associate o solo quelle di pochi. È infatti evidente anche a chi non è del mestiere che a piccole, micro-imprese, con uno, due o dieci dipendenti e che, nonostante gli effetti della pandemia, saranno in condizione di chiudere i bilanci in utile, interessano poco queste questioni, perché vedono il rinnovo di un contratto nazionale di lavoro solo come un enorme peso a cui bisogna far fronte ogni sette/otto anni. Ma non è così. Ci permettiamo di ricordare a questi signori che il contratto di lavoro va rinnovato ogni tre anni e che questo settore non può più permettersi di rimanere indietro, non può continuare a rimanere ostaggio di alcuni. Troppa è la centralità che il tpl ha nella mobilità delle persone, sia nei grandi centri che nelle periferie. La pandemia lo ha evidenziato ancor meglio.

Noi continueremo a lavorare per rinnovare il contratto al più presto, continueremo a lavorare perché le lavoratrici e i lavoratori del tpl riacquistino la propria dignità, continueremo a lavorare affinché questo mestiere torni a essere un lavoro ambito, stabile e giustamente retribuito, continueremo a pretendere dalla politica una riforma che possa agevolare tutto questo. Lo faremo con l'immane ed essenziale appoggio delle persone, non solo delle lavoratrici e dei lavoratori, ma anche di chi i mezzi pubblici li usa e li userà, perché il tpl è, e deve continuare ad essere, un bene comune.

Manutenzione Rotabili, l'importanza di un coordinamento unico



Massimo Malvisi

Da Trenitalia ancora deboli segnali rispetto all'inversione di tendenza che chiediamo da tempo

L'avvicinamento ai vertici del gruppo Fs Italiane e il ritardo nell'approvazione del piano industriale stanno ingenerando apprensione; i tavoli di confronto aperti con la società risentono in maniera forte della mancanza delle scelte strategiche. Per quanto riguarda la Manutenzione Rotabili, la trattativa è particolarmente influenzata da questa persistente indeterminazione, che non consente scelte forti, innovative sia per riguardare il futuro con le nuove tecnologie sia per dare una svolta a questo strategico settore.

Infatti, come testimonia anche la cronaca dell'ultimo incontro con Trenitalia del 4 maggio scorso, abbiamo registrato deboli segnali rispetto a quello che da tempo chiediamo a più riprese a gran voce, e cioè una forte inversione di tendenza, partendo dalla nascita di un coordinamento unico della Manutenzione Rotabili. Ciò per superare le frammentarietà e le criticità dovute alle Strutture divisionali e di Direzione tecnica, che non riguardano solamente le mancate scelte ma anche le azioni, l'organizzazione, la tempistica, la diversa attenzione a determinati temi come la formazione e la sicurezza. Ricondurre tutto sotto un'unica struttura permetterebbe, oltre a ridurre la forte frammentazione, di rendere più veloci, più efficaci ed efficienti gli interventi, per realizzare economie di scala, consentendo una migliore declinazione della governance della manutenzione, che come richiesto con forza dal sindacato è in capo a Trenitalia.

Quanto all'incontro del 4 maggio, non è sufficiente la conferma dei 148 milioni di euro di investimenti in corso. Servono risposte sul piano delle nuove tecnologie, che riducano le differenze tra impianti e divisioni. Servono risposte in materia di organizzazione del lavoro che, oltre a portare a compimento il doveroso e oramai ineludibile processo di inquadramento di determinate figure, come ad esempio il gestore treno, definiscano in maniera inequivocabile compiti e responsabilità del personale. L'avanzare di una disarticolazione e di una banalizzazione dei compiti non va certo nella direzione di un miglioramento dei livelli di

sicurezza. Non possiamo assolutamente permetterlo, nel modo più assoluto. La Campagna straordinaria sulla sicurezza, che come Fit-Cisl abbiamo voluto fortemente, mira a evidenziare che cali di impegno e di attenzione su questo tema non possono essere contemplati, mentre serve invece fare uno sforzo ulteriore per elevare gli attuali livelli.

La Campagna straordinaria sulla sicurezza, che come Fit-Cisl abbiamo voluto fortemente, mira a evidenziare che cali di impegno e di attenzione su questo tema non possono essere contemplati

Dalle testimonianze dei partecipanti alla Commissione tecnica nazionale, che come Fit-Cisl abbiamo convocato lo scorso 6 maggio, è emersa la conferma di un quadro quanto mai frammentato in cui situazioni analoghe hanno trattamenti diversi. Serve tutto questo? No, ed è assolutamente dannoso e non più tollerabile, ed è per questo che è arrivato il momento della nascita di un Coordinamento unico della Manutenzione Rotabili, omogeneizzando e sistematizzando i processi: la società rompa gli indugi e dia seguito velocemente a tale richiesta.

Quella che poteva essere un'occasione, pur nella drammaticità del contesto generale, e cioè approfittare del periodo emergenziale generato dal Covid-19 per riorganizzarsi, non è stata colta, poiché l'azienda ha preferito una continua rappresentazione dello status quo.

Serve con urgenza un cambio di passo che possa a breve confermare in maniera inequivocabile i contenuti dell'accordo del 23 aprile 2018, fornire una rappresentazione certa degli investimenti necessari per adeguare gli impianti ai nuovi materiali rotabili e alle nuove tecnologie e dare certezze sulla formazione, introducendo programmi innovativi per intercettare gli sviluppi tecnologici in atto. Serve un importante piano di assunzioni. Il tutto sotto un'unica regia, con tempi certi di attuazione e senza differenti applicazioni: un'unica società, un unico coordinamento di processo. Come Fit-Cisl lo riteniamo urgente e oramai non più rinviabile, per dare un forte impulso allo sviluppo di questo vitale settore.

Manutenzione Infrastrutture, così è ripartito il confronto



Michele Castellano

Revocato lo sciopero del 17 maggio, la trattativa con Rfi è finalmente entrata nel vivo

A seguito dell'accordo sottoscritto lo scorso 13 maggio con Rete ferroviaria italiana, inerente alla vertenza sulla Manutenzione Infrastrutture, con cui è stato revocato lo sciopero proclamato per il 17 maggio, è entrata finalmente nel vivo la trattativa sulla revisione dell'assetto organizzativo dell'intero processo della manutenzione. La svolta è stata determinata dalla dichiarata volontà di risolvere le tante problematiche presenti nel settore e dall'impegno a internalizzare una serie di attività, a realizzare un piano per il rinnovo del parco dei mezzi d'opera oltre ad effettuare 1000 assunzioni di personale nel corrente anno.

La trattativa è ripartita da uno dei numerosi punti critici evidenziati dal sindacato, ossia la redistribuzione delle responsabilità all'interno delle Unità manutentive (Um) attualmente in capo al solo responsabile. L'azienda ha quindi presentato un progetto che ridisegna i processi della Gestione Materiali e delle visite alle Opere d'Arte, passando le competenze delle due attività dal capo dell'Um a strutture a staff delle Unità territoriali Produzione.

Per quanto riguarda la Gestione Materiali, ambito in cui è in atto un profondo rinnovamento del sistema, da parte aziendale si intende accorpate l'attività nella struttura di Gestione materiali Territoriale (ex Logistica) all'interno dell'Asset Management Pianificazione e Controllo delle Direzioni territoriali Produzione. In tali strutture è prevista la presenza di addetti materiali, inquadrati nella figura professionale di specialista tecnico amministrativo di livello B, mentre la responsabilità viene affidata a uno specialista materiali, con inquadramento nel livello Q2. È previsto anche l'accantonamento degli attuali addetti materiali presenti nelle Um, in numero correlato ai volumi di attività da svolgere, alle dipendenze della struttura di Programmazione e Controllo (Pc) delle Unità territoriali (Ut) con sede di lavoro presso i magazzini di Ut che, per effetto della razionalizzazione in atto, risulteranno essere notevolmente ridotti.

Con tale modifica si realizza il passaggio della responsabilità della gestione e della custodia dei materiali dal capo Um

al responsabile della Pc lasciando ai Cum la conservazione del solo materiale necessario alle lavorazioni programmate e per il pronto intervento. Inoltre, la struttura di Pc provvede alla corretta gestione dei rifiuti e a cura degli specialisti in impianti elettrici e lavori presenti in detta struttura eseguono, presso le aree di raccolta, la valutazione tecnica del tolto d'opera con l'individuazione del fuori uso e dell'usato servibile o da revisionare. Gli addetti materiali assicurano le attività amministrative e contabili a supporto del responsabile Pc.

La trattativa è ripartita da uno dei numerosi punti critici evidenziati dal sindacato, ossia la redistribuzione delle responsabilità all'interno delle Unità manutentive

Il progetto relativo alla visita delle Opere d'Arte prevede l'istituzione presso le Ut di una struttura dedicata allo svolgimento di tale attività in cui oltre il responsabile, di livello Q2, coordina un nucleo di addetti, con inquadramento nel livello B con titolo di studio di geometra e in possesso della specifica abilitazione ex MI OC1, in numero adeguato ai volumi di attività re-

lative alle visite annuali da effettuare.

Entrambi i progetti, anche se condivisibili per la finalità a cui tendono, necessitano di una profonda modifica delle soluzioni prospettate. Per la Gestione Materiali è necessario che venga chiarito l'arco temporale in cui si prevede la realizzazione del processo di rinnovamento e gli effetti sull'attuale organizzazione che si determineranno a regime. È necessario, comunque, prevedere un rafforzamento delle strutture di Pc con altri specialisti dedicati per far fronte ai carichi di lavoro per eseguire la nuova attività.

Per le Opere d'Arte, pur ritenendo positiva la costituzione di una struttura specializzata e dedicata ad una attività di particolare importanza per la sicurezza del trasporto ferroviario, non condividiamo la concentrazione delle risorse in unico impianto in quanto, oltre a rendere meno produttivo il processo, disperderebbe il patrimonio di conoscenza del territorio degli addetti oggi presenti negli impianti, fondamentale per garantire un migliore presidio dell'infrastruttura. Come sempre vi terremo aggiornati.

Ue: ferrovie più digitali col sostegno delle parti sociali



Christian Tschigg

La Fit-Cisl, attraverso Etf, partecipa al progetto LinX4Rail per favorire l'integrazione infrastrutturale

Troppo spesso le istituzioni, persino in Europa, pensano di potersi occupare di temi anche importanti, come la transizione digitale, senza consultare le parti sociali. Ma, grazie anche alla perseveranza della Etf, la Federazione europea dei lavoratori dei trasporti alla quale la Fit-Cisl aderisce, riusciamo ad essere presenti in molte occasioni per noi importanti e a dare il nostro contributo.

Uno dei progetti di digitalizzazione nell'ambito delle ferrovie, in fase iniziale, è nominato LinX4Rail (https://projects.shift2rail.org/s2r_ipx_n.aspx?p=LINX4RAIL). Ma di preciso di cosa si occupa questo progetto e in quale modo riguarda la Fit-Cisl? Si tratta innanzitutto di un sub-progetto facente capo al programma di ricerca pluriennale Shift2Rail, un'iniziativa strategica europea mirata a incoraggiare la ricerca e l'innovazione nel settore ferroviario rientrante nel programma europeo Horizon2020 (il programma quadro dell'Unione europea per la ricerca e l'innovazione per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva). L'obiettivo finale del programma Shift2Rail è la ricerca e l'innovazione per accelerare l'integrazione e lo sviluppo di nuove tecnologie per la rete ferroviaria, incentivare passeggeri e imprese a utilizzare di più il trasporto ferroviario e migliorare la competitività dell'industria ferroviaria europea nei confronti dell'emergente concorrenza.

Alla base del progetto LinX4Rail vi è la consapevolezza che il settore ferroviario europeo, fondamentale per l'economia e la società, opera, infrastrutturalmente parlando, in modo frammentato, senza un sistema di controllo unico e integrato, a causa dell'esistenza di diversi sistemi proprietari e gestionali a livello sia nazionale che regionale. Avendo il progresso tecnologico consentito la sostituzione di dispositivi analogici con quelli digitali, potrebbe dunque rivelarsi vantaggioso il collegamento e l'interconnessione dei vari sottosistemi (e relativi strumenti) esistenti, ovvero arrivare a progettare un modello efficace, automatizzato e standardizzato che funga da unico ecosistema. Detto in altri termini, il progetto

LinX4Rail si pone l'obiettivo di sviluppare e promuovere un'architettura funzionale settoriale del sistema ferroviario: creare uno schema che garantisca l'interoperabilità, sostenibile, tra i sistemi.

Durante questa fase iniziale, il progetto definirà gli obiettivi comuni da considerare durante lo sviluppo dei sottosistemi di terra e di bordo. Il lavoro si concentrerà sulle

funzioni di controllo, comando e segnalazione, e sarà esteso allo sviluppo di un'architettura funzionale che copra tutti gli altri sottosistemi ferroviari, in modo che l'intero sistema possa essere ottimizzato con una visione integrata e concordata. In parallelo, si lavorerà alla definizione di un modello che faciliterà lo scambio di dati tra i vari sottosistemi ferroviari. Un sistema di gestione dei sottosistemi ferroviari di tipo globale e integrato permetterà un miglioramento

della gestione della rete e del traffico, aumentandone capacità e sicurezza. Il nuovo approccio non avrà solo un impatto su come il sistema e i servizi sono gestiti, ma anche sul modello di business e quindi sul capitale umano coinvolto.

Illustrato il progetto e gli obiettivi posti, vediamo in quale modo tutto ciò riguarda il sindacato. Dato che il capitale umano è visto come un asset fondamentale, comprese le competenze e le conoscenze, non poteva mancare il contributo delle parti sociali nell'esaminare e valutare l'impatto che le modifiche proposte potrebbero avere sul personale: vogliamo proporre adeguate misure, oltre che gestire congiuntamente la transizione. Da sempre il sindacato può e deve dare il contributo dal punto di vista dei lavoratori, laddove si va a modificare e innovare l'organizzazione del lavoro. E non possiamo che essere orgogliosi di poter partecipare in prima linea, come Fit-Cisl, fornendo la nostra esperienza, insieme a Etf, in un progetto di così ampio respiro.

Da sempre il sindacato può e deve dare il contributo dal punto di vista dei lavoratori, laddove si va a modificare e innovare l'organizzazione del lavoro

CONCORSO "NICO PIRAS"

SONOSTATOIO

INSIEME CONTRO IL MALTRATTAMENTO DEI MEZZI PUBBLICI

IV EDIZIONE

SU QUALE VIAGGERESTI?

SCEGLI E VINCI!

SCADENZA PROROGATA AL

15 GIUGNO 2021

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

WWW.SONOSTATOIO.COM



UN PROGETTO REALIZZATO A CURA DI



CON IL PATROCINIO DEL



CON LA COLLABORAZIONE DEL



CON LA PARTECIPAZIONE DI



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

IL REGOLAMENTO (IN BREVE)

MODALITÀ DI PARTECIPAZIONE

La partecipazione al concorso è totalmente gratuita.

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

Gli elaborati dovranno attenersi alle seguenti specifiche:

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

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

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

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

I lavori dovranno essere inediti e originali.

CONCORSO “NICO PIRAS”

SONOSTATOIO

INSIEME CONTRO IL MALTRATTAMENTO DEI MEZZI PUBBLICI

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

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

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

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

Titolare del trattamento dei dati è la FIT-CISL.

TERMINE DI PRESENTAZIONE DEGLI ELABORATI

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

LA COMMISSIONE GIUDICATRICE

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


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

Testo completo del Bando e tutte le info su:

www.sonostatoio.com



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


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

Spettabili
Uffici Scolastici Regionali
LORO SEDI

Alla Provincia Autonoma di Trento
Servizio istruzione – TRENTO

All'Intendenza scolastica per la lingua
italiana – BOLZANO

All'Intendenza scolastica per la lingua
tedesca – BOLZANO


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

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

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

Cordiali Saluti

IL DIRIGENTE
Leonardo FILIPPONE

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

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

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

CONCORSO “NICO PIRAS”

SONOSTATOIO

INSIEME CONTRO IL MALTRATTAMENTO DEI MEZZI PUBBLICI

IV EDIZIONE

I PREMI

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

SCUOLA PRIMARIA

Sezione Fumetto
e Sezione Spot Audio-Video

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

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

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

SCUOLA SECONDARIA DI PRIMO GRADO

Sezione Fumetto
e Sezione Spot Audio-Video

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

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

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

SCUOLA SECONDARIA DI SECONDO GRADO

Sezione Fumetto
e Sezione Spot Audio-Video

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

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

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

Premio “VINCI TU, VINCE LA SCUOLA”

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

Premio regionale per i primi classificati

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



Servizi ambientali, il nostro impegno per il ccnl unico



Angelo Curcio
Coordinatore Nazionale FIT-CISL
Servizi ambientali

*Ecco lo stato di avanzamento della trattativa.
L'obiettivo è chiudere la prima fase entro l'estate*

Contrattare su un solo tavolo è indispensabile per l'obiettivo del ccnl unico dei Servizi ambientali, ma la presenza congiunta di sei associazioni datoriali, con posizioni non sempre convergenti, ha dilazionato i tempi e messo a dura prova la nostra capacità di mediazione. Si tratta di un modo di procedere non più sostenibile per un ccnl scaduto da due anni.

Nell'ultimo incontro del 20 aprile scorso abbiamo chiesto alle associazioni datoriali un cambio di passo: proposte scritte su cui confrontarsi rispetto alle normative fin qui trattate nelle commissioni tecniche. Abbiamo informato le associazioni che in caso contrario siamo pronti a presentare testi da noi già elaborati unitariamente in linea con quanto richiesto nella piattaforma di rivendicazione del rinnovo contrattuale. Inoltre, per concretizzare il percorso contrattuale, abbiamo proposto la chiusura del ccnl unico in due fasi, la prima entro l'estate che stabilisca le normative principali e la parte economica, la seconda per il completamento delle altre norme e la stesura del ccnl unico. Nello stesso incontro abbiamo dichiarato la nostra indisponibilità ad altri tavoli diversi dal tavolo unico, sospettando un atteggiamento dilatorio da parte di qualche associazione datoriale, che vedrebbe di buon occhio un ritardo nella chiusura economica auspicato da imprese a loro associate, che vivono di marginalità economiche sempre più magre, frutto spesso di appalti al massimo ribasso, peggiorate durante l'emergenza sanitaria.

Dopo la nostra forzatura, il 30 aprile ci sono arrivati i testi richiesti, e dal 5 maggio abbiamo iniziato a confrontarci sulle normative riguardanti salute e sicurezza, relazioni industriali, campo di applicazione e formazione. Vediamo lo stato di avanzamento della trattativa.

Salute e sicurezza:

Si sono ridotte le distanze per un testo condiviso, inserendo nelle proposte di modifica normativa del ccnl i seguenti punti: un modello partecipativo per la prevenzione; organizzazione e servizi che tengano conto della conciliazione vi-

ta-lavoro; valorizzazione e conferma dell'esperienza positiva dei comitati aziendali istituiti durante la pandemia; adozione dei sistemi di gestione della salute e sicurezza (Sgsl) di settore pubblicati da Inail; gestione e ricollocamento inidonei e parzialmente idonei; confronto su nuove tecnologie applicabili per abbattere il rischio biomeccanico (es. porta a porta); progetti informativi e formativi di sostegno a sani stili di vita e invecchiamento attivo; analisi dei mancati incidenti (near miss) e rimozione delle cause; adozione di strumenti per la rilevazione delle emergenze per chi espleta prestazioni in singolo;

Relazioni industriali

Rispetto alla proposta di un modello "semplificato" di relazioni industriali presentato dalle controparti, abbiamo chiesto il mantenimento e rafforzamento dell'attuale modello di relazioni partecipative del ccnl dei servizi ambientali, adottato peraltro anche

negli accordi intercategoriale di secondo livello con le multiutility. Condividiamo sicuramente la necessaria distinzione sulle singole titolarità tra Rsu e organizzazioni sindacali territoriali, con lo spostamento a quest'ultime della titolarità di alcune materie come la formazione e le possibili modifiche alle norme demandate dal ccnl. Abbiamo anche espresso la necessità di una celere manutenzione del regolamento delle elezioni di Rsu e Rlssa prima della prossima tornata elettorale.

Campo applicazione

Circa la condivisione dell'allargamento del campo di applicazione a tutte quelle attività di trattamento e recupero dei rifiuti rientranti nell'economia circolare (circa 400mila addetti), l'idea è quella di inserire delle sezioni dedicate dove far rientrare nel ccnl Ambiente queste attività, mantenendo le loro specificità anche normative. Allo stesso modo abbiamo condiviso l'esigenza di adottare norme specifiche per gli autisti addetti alle trasferenze dei rifiuti sia a livello nazionale che internazionale, prevedendo norme simili al ccnl Merci e Logistica, ma su cui ancora non ci è stato presentato un testo dalle controparti.

Formazione

Per sviluppare confronto e condivisione sui piani formativi oggi gestiti in maniera unilaterale nella quasi totalità delle imprese, chiediamo d'inserire nel ccnl un articolo specifico sulla formazione, che preveda l'istituzione di commissioni specifiche aziendali e della figura del Rappresentante dei Lavoratori per la Formazione (Rlf). Pensiamo ad una figura di esperto nominato dalle organizzazioni sindacali territoriali stipu-

favorendo la crescita professionale delle risorse interne, finalizzate alla copertura di posizioni di livello superiore, anche in un'ottica di fidelizzazione all'impresa d'appartenenza.

Invecchiamento attivo e ricambio generazionale

L'aumento dell'età media dei lavoratori del settore, che supera i 50 anni, in particolare di quelli addetti ad attività manuali gravose di raccolta e spazza-

mento del valore economico delle ore di prestazione oltre il normale orario di lavoro, ore utili per una corrispondente riduzione individuale di orario negli ultimi anni che precedono la pensione, o per gravi e documentati motivi personali, senza perdita di retribuzione, con eventuale uso di questa banca per un possibile ricambio generazionale tramite incentivazioni all'esodo; punto secondo, l'adozione di un orario multiperiodale che, riducendo l'orario in alcuni periodi, tuteli i lavoratori più anziani addetti a mansioni gravose, o per la gestione di specifiche situazioni di lavoratori con prescrizioni mediche che non consentano orari prolungati o turni particolari, considerando che la compensazione delle ore ordinarie effettuate nei periodi con orario settimanale inferiore alle 38 ore può avvenire anche attraverso l'accantonamento delle ore accantonate nella banca ore generazionale; terzo elemento sono i turni e la reperibilità, con l'esclusione progressiva per i lavoratori anziani e con almeno 25 anni di attività aziendale nelle mansioni comportanti turno o reperibilità.

Per provare a chiudere la prima fase del rinnovo entro l'estate, si è concordato un calendario di incontri fino a luglio, nei quali ci si confronterà direttamente su proposte di modifiche e integrazioni normative scritte. Come prassi consolidata la parte del rinnovo economico sarà affrontata insieme a tutte le normative condivise nella chiusura della prima fase.

Per provare a chiudere la prima fase del rinnovo entro l'estate, si è concordato un calendario di incontri fino a luglio, nei quali ci si confronterà direttamente su proposte di modifiche e integrazioni normative scritte. Come prassi consolidata la parte del rinnovo economico sarà affrontata insieme a tutte le normative condivise nella chiusura della prima fase.

lanti il ccnl, per accrescere e qualificare il confronto aziendale sul tema, con lo scopo di misurarsi sui reali fabbisogni formative e sull'utilizzo della formazione anche come strumento di welfare nelle situazioni di crisi, riorganizzazioni e ristrutturazioni aziendali. L'obiettivo è implementare la formazione continua, per adeguare conoscenze e competenze dei lavoratori ai grandi cambiamenti in corso nell'organizzazione del lavoro,

mento, obbliga a rivedere il modello di gestione dei servizi attraverso l'ausilio di mezzi e tecnologie utili al miglioramento delle condizioni di lavoro. Dopo un confronto le associazioni datoriali hanno presentato una proposta, che sarà oggetto di trattativa nei prossimi incontri e i cui punti principali sono tre: il primo è la banca delle ore generazionale, da attivare con contrattazione aziendale, alimentata dall'accantona-

rettamente su proposte di modifiche e integrazioni normative scritte. Come prassi consolidata la parte del rinnovo economico sarà affrontata insieme a tutte le normative condivise nella chiusura della prima fase.



Amazon e la non cultura sindacale: la strada è ancora lunga



Quirino Archilletti

Lo abbiamo scritto più volte su La Voce dei Trasporti: come Fit-Cisl siamo convinti che l'e-commerce sia ormai sempre più proiettato verso un incremento inarrestabile e soprattutto strutturale. Probabilmente gli italiani non cambieranno questa abitudine neanche dopo la fine dell'emergenza pandemica. In questo contesto abbiamo assistito a una vera e propria evoluzione e, in alcuni casi, rivoluzione dei processi produttivi e delle attività lavorative connesse nella logistica.

Questo scenario è utile per ricordare le ragioni che ci hanno portato ad alzare il livello di conflittualità che si è tradotto lo scorso 22 marzo nel primo sciopero italiano ed europeo di tutte le lavoratrici e i lavoratori, diretti e indiretti, dell'intera filiera Amazon. Le ragioni che ci hanno portato a questa scelta sono state l'indisponibilità delle aziende, a partire dalla multinazionale, e dell'associazione datoriale Assoespressi, che rappresenta le società che effettuano la consegna cosiddetta dell'ultimo miglio per conto del colosso di Seattle, ad affrontare positivamente le tematiche presenti nella piattaforma sindacale per la contrattazione di secondo livello della filiera Amazon da noi presentata, le quali includono: la verifica dei carichi e ritmi di lavoro, che registriamo essere sempre più intensi; un maggior rispetto delle norme di salute e sicurezza; la riduzione dell'orario dei driver; la contrattazione della turnistica; il corretto inquadramento professionale; il buono pasto; l'indennità di trasferta; la clausola sociale in caso di appalto-cambio fornitore; il premio di risultato; l'indennità Covid; danni e franchigie; la formazione e la stabilizzazione del lavoro precario.

Inoltre, con lo sciopero siamo stati costretti a denunciare anche la latitanza di Amazon al tavolo del delivery e l'assenza di risposte della multinazionale americana in relazione alla prosecuzione del confronto, avviato a gennaio scorso, riguardo al personale dipendente e a quello che opera negli appalti dei servizi di logistica. Amazon ha manifestato, con il suo comportamento inaccettabile, l'indisponibilità cronica a un confronto con le rappresentanze dei lavoratori, in spregio alle regole previste dal ccnl e a un sistema di corrette relazioni sindacali.

L'impegno della Fit-Cisl per costruire un modello di relazioni industriali innovativo e partecipativo

Per noi il tema della sicurezza deve essere centrale all'interno dell'organizzazione del lavoro

Il colosso di Seattle ha dovuto prendere atto che il sindacato, la Cisl, la Fit-Cisl fanno parte della storia e del percorso costituente del nostro Paese e con questo deve confrontarsi in Italia. I processi di trasformazione in atto e di forte innovazione del sistema, che incidono decisamente sulle condizioni di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori della filiera, richiedono un livello di coinvolgimento e di accrescimento professionale che non può essere disgiunto dalla partecipazione e dalla contrattazione. Un corretto e continuo esercizio delle relazioni sindacali rappresenta per noi un fondamentale elemento per affrontare e risolvere le problematiche che si generano, inevitabilmente, in un percorso di rapida evoluzione come quello che sta vivendo il settore.

La grande riuscita dello sciopero pertanto ci ha consentito di fare un importante passo avanti; infatti grazie all'intervento del Ministro del Lavoro Andrea Orlando, che ha richiamato le aziende alla responsabilità e al dialogo, abbiamo ottenuto la disponibilità a riattivare il confronto. Il 15 aprile scorso, al termine dell'incontro al Ministero del Lavoro con il Ministro Orlando e i vertici di Amazon e Assoespressi, si è stabilito di rivedersi a metà giugno, sempre sotto l'egida del dicastero, al fine di raggiungere un'intesa sulla corretta applicazione delle normative sul lavoro e del contratto nazionale.

Dal lato normativo chiediamo, secondo anche quanto previsto dalla contrattazione del nostro Paese, il riconoscimento, in ogni sito produttivo e per ogni impresa anche in appalto, del ruolo del rappresentante dei lavoratori sulla sicurezza per il rispetto della normativa sulla salute e sicurezza sul lavoro e l'applicazione dei protocolli per il contenimento del Covid-19. Per noi il tema della sicurezza deve essere centrale all'interno dell'organizzazione del lavoro; purtroppo già nei primi mesi del nuovo anno abbiamo registrato molti infortuni e morti nei luoghi di lavoro: questo per noi è inaccettabile! Con questa consapevolezza e con il nostro senso di responsabilità, come Fit-Cisl stiamo portando avanti una campagna straordinaria sulla sicurezza in vista del raggiungimento dell'auspicato obiettivo "infortuni zero", che si potrà conseguire solo favorendo la cultura della sicurezza e con il relativo aumento dei livelli prestabiliti dal testo unico sulla si-



curezza (n. 81 del 2008).

In merito alla contrattazione, crediamo necessario definire un protocollo di relazioni sindacali, sulla scia della piattaforma di filiera, già illustrata ad Amazon e Assoespressi negli incontri avuti a gennaio scorso, sulla corretta applicazione del contratto nazionale per i dipendenti diretti e delle aziende in appalto, a partire dal confronto su ritmi, carichi e turni di lavoro, sull'esercizio della contrattazione di secondo livello, anche sui temi di carattere economico, da estendere al lavoro interinale e precario anche per favorire percorsi di buona occupazione che possa dare un futuro ai tanti giovani che si avvicinano al mondo del lavoro.

In vista dell'appuntamento con il Ministro Orlando, il 25 e 26 maggio scorsi, nell'ordine abbiamo incontrato presso Confraspporto, l'associazione datoriale che li rappresenta, sia Amazon Transport che Amazon Logistic. Nelle due giornate, anche se abbiamo registrato una certa apertura al dialogo, l'esito del confronto non è stato dei migliori: entrambi le aziende, pur condividendo la necessità di creare un percorso per affrontare tutti i temi da noi posti, inaspettatamente e incomprensibilmente hanno affermato la loro indisponibilità a confrontarsi sul tema delle politiche redistributive. Inoltre il 27 maggio abbiamo incontrato l'associazione datoriale Assoespressi che, in controtendenza rispetto a queste dinamiche,

sebbene rimanendo distante su alcune questioni, si è resa disponibile al confronto su tutte le tematiche senza pregiudiziali.

Come Fit-Cisl auspichiamo che già nei prossimi incontri programmati si possano fattivamente gettare le basi per costruire su tutta la filiera di Amazon un modello di relazioni industriali innovativo, partecipativo, continuativo e che vada oltre le pressioni politico-istituzionali. In sintesi, crediamo che il giusto coinvolgimento della nostra organizzazione sindacale non significhi necessariamente conflittualità ma piuttosto orientare tutte le energie al fine di contemperare le esigenze delle parti, valorizzando tutte le specificità.

Settore marittimo, più sviluppo migliorando la formazione



Vincenzo Fausto Pagnotta
Coordinatore nazionale FIT-CISL
Trasporto Marittimo

È noto che il settore marittimo italiano, in tutte le sue varie partizioni (navi da carico, navi passeggeri, cantieristica, servizi portuali, diporto eccetera), rappresenta una realtà economica in costante sviluppo, anche in periodi di recessione e di crisi come quelli legati all'emergenza Covid.

Come Fit-Cisl da sempre e in più occasioni ci siamo fatti promotori di dibattiti politico-istituzionali sui temi del mare per mettere in evidenza le potenzialità attuali e future del comparto marittimo, auspicandone una ripresa anche attraverso occasioni di incontro appositamente create per il rilancio di una cultura del mare.

I dati ufficiali sottolineano che nei prossimi anni, per le navi ora in costruzione, ci sarà una richiesta crescente di ufficiali, sia di coperta sia di macchina; sorge quindi la necessità di fare un'importante scommessa sulle azioni a favore delle prospettive di lavoro per i giovani, poiché investire su di loro contribuisce allo sviluppo economico del Paese.

Purtroppo però in questi ultimi anni abbiamo registrato un calo delle vocazioni a intraprendere la carriera marittima, sebbene questo contrasti con il fatto che, per conformazione geografica, l'Italia rappresenta un Paese marittimo ideale, dotato di una importante flotta nazionale. Per questo, attraverso un confronto a più voci, dobbiamo essere in grado di promuovere questo percorso formativo prestigioso, e tale compito deve essere svolto con grande senso di responsabilità da più soggetti. In primis è fondamentale il ruolo della scuola, poi è necessario che le compagnie di navigazione investano nella formazione qualificata dei nostri giovani, iniziando per esempio dal sostenere l'alternanza scuola-lavoro. Ma non basta. Occorre una strategia condivisa a favore degli investimenti nella professionalizzazione delle risorse umane.

Alla luce di tutto ciò noi della Fit-Cisl ci impegniamo a dare il nostro diretto contributo a questo processo. L'attenzione che il sindacato confederale italiano pone sulla crescita di nuove risorse è testimoniata dalla scommessa fatta con l'accordo del 30 luglio 2015, sottoscritto con le associazioni datoriali, volto ad ampliare le opportunità di imbarco degli allievi italiani e riproposto con molta fiducia con il rinnovo dell'ultimo contratto nazionale di categoria il 16 dicembre 2020. Tale

Aggiornare i programmi del nautico, semplificare i requisiti di accesso e aggiornamento

accordo, cosiddetto sugli allievi, ha infatti prodotto ottimi risultati in termini di incremento dell'imbarco dei giovani; dagli ultimi dati raccolti si è, infatti, registrata una media di due allievi imbarcati ogni giorno a bordo delle navi armate dalle aziende aderenti alle associazioni armatoriali stipulanti. Su un totale di circa 300 navi oggetto dell'indagine è quindi risultato un numero di posti di lavoro a bordo coperti da allievi pari a circa 600 unità e, considerando che su ogni posto di lavoro a bordo ruotano mediamente due allievi, il totale degli allievi coinvolti è pari a circa 1.200 unità. Altro importante risultato si è poi avuto con l'introduzione della figura del 3° ufficiale junior, che ha iniziato a produrre nuove importanti opportunità di impiego a bordo per le giovani leve che hanno conseguito l'abilitazione di ufficiale di guardia al termine del percorso formativo (dagli ultimi dati risulta un numero di posizioni da 3° ufficiale junior pari a circa 150 unità). Per completezza riportiamo che nell'ultimo rinnovo si è provveduto anche ad adeguare le indennità minime mensili nette omnicomprensive.

È comunque fondamentale portare i giovani studenti degli istituti tecnici ex nautici a considerare sotto una luce nuova la prospettiva di imbarcarsi a bordo delle navi in qualità di allievi ufficiali, affinché vedano in questa scelta una grande opportunità da affrontare con entusiasmo e con determinazione per raggiungere l'obiettivo del comando di una nave o della direzione di macchina. Per questo la sfida della nostra organizzazione è quella di generare occupazione per i nostri giovani, anche promuovendo convegni e occasioni di incontro, facendo rete tra le aziende e la scuola per offrire agli studenti del terzo anno degli istituti tecnici ex nautici dettagliati e oggettivi chiarimenti su tutti gli indirizzi, sulla vita di mare che è innegabilmente dura ma, se abbracciata con la dovuta convinzione, anche ricca di soddisfazioni. Alla scuola attribuiamo il ruolo di costruire fiducia nei nostri giovani studenti, ribadendo che il lavoro del marittimo non è una mera possibilità ma una concreta opportunità professionale, piena di impegno ma anche di appagamenti sociali ed economici.

In Italia l'istruzione nautica è affidata a solo 34 istituti distribuiti su tutto il territorio nazionale. L'istituto tecnico ex nautico nasce come indirizzo autonomo, nel quale ci si specializza nelle scienze marittime e navali, ed era suddiviso in un biennio propedeutico più un triennio di specializzazione. Il



diploma di perito nautico era diviso in perito per il trasporto marittimo, perito per gli apparati e gli impianti marittimi o perito per le costruzioni navali. Con la riforma Gelmini della scuola secondaria di secondo grado, è invece diventato uno degli 11 indirizzi dell'istituto tecnico. Possono accedere al grado di allievo ufficiale di coperta tutti i diplomati nautici in possesso del diploma di "aspirante al comando di navi mercantili", e al grado di allievo ufficiale di macchina quelli in possesso del diploma di "perito per il trasporto marittimo".

Purtroppo l'osservazione del mercato ci evidenzia che la riforma non ha saputo cogliere tutti gli elementi essenziali della speciale disciplina nautica e ha determinato, proprio in ragione della specialità del settore, un tracollo sotto il profilo delle competenze e delle conoscenze. La riforma, riducendo drasticamente il processo formativo sia sul piano dei laboratori sia su quello delle conoscenze delle discipline previste dalla normativa internazionale per acquisire i titoli professionali, non potrà mai tenere il passo con le richieste del mercato né essere all'altezza delle aspettative internazionali in tema di sicurezza della navigazione.

Dalla necessità di colmare queste lacune nascono gli Its, istituti tecnici superiori, che assolvono al compito di completare la formazione e professionalizzare i percorsi didattici, diven-

tando scuole di alta tecnologia stret-

**Il nostro è un sindacato
che non guarda solo
alle istanze di chi
un lavoro ce l'ha già,
ma anche a chi sta
per concludere
un percorso formativo
e deve entrare
nel difficile mondo
del lavoro**

tamente legate al sistema produttivo. Indubbiamente resta di fondamentale importanza programmare e istituire un percorso di formazione specifica per i diplomati nautici che si sviluppi già all'interno del percorso scolastico. Oggi molti ne parlano ma ancora poco si è fatto e, dove si è fatto, molte volte si è fatto male. Ci vorrebbe molto poco: da un lato aggiornare i programmi del nautico, dall'altro stabilire per tale progetto l'imbarco di questi ragazzi di un mese al terzo anno e due mesi al quarto anno, che valgano alla fine anche come crediti. Auspichiamo inoltre la semplificazione dei requisiti di accesso e aggiornamento dei percorsi formativi per alcune figure professionali, richieste sul mercato del lavoro marittimo, e un intervento per la formazione del personale marittimo, per garantire corsi a totale carico delle società armatoriali. Per consolidare e aumentare l'occupazio-

zione marittima nazionale, posto che la domanda di personale altamente qualificato italiano, da parte degli armatori, è sempre più difficile da soddisfare, è necessaria l'attuazione di alcune riforme in materia di lavoro marittimo. Per rendere concreto il sostegno all'impiego dei lavoratori italiani nella marineria nazionale 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 (tankisti, comuni di macchina, elettricisti/comuni elettrotecnici, cuochi equipaggio) in una misura che l'attuale offerta non è in grado di soddisfare.

Anche su questi temi continueremo a lavorare perché il nostro è un sindacato che non guarda solo alle istanze di chi un lavoro ce l'ha già, ma anche a chi sta per concludere un percorso formativo e deve entrare nel difficile mondo del lavoro. Continuiamo nel nostro percorso di incontri con gli studenti degli istituti tecnici, cercando di assisterli, consigliarli e accompagnarli con tutte le informazioni necessarie per l'inserimento al lavoro, in un settore molto importante per il nostro Paese come quello marittimo.

ANAS e PNRR: si alle nuove tecnologie, ma urgono le assunzioni



Rosario Fuoco
Coordinatore nazionale FIT-CISL
Anas

*Ai dipendenti, che hanno già profuso il massimo sforzo,
non si può continuare a chiedere l'impossibile*

La pandemia ha colpito profondamente l'Italia e non sappiamo quanto a lungo potrebbero durare le sue conseguenze. La via d'uscita è usare al meglio le risorse del Pnrr, il Piano nazionale di ripresa e resilienza, per rilanciare in particolare il settore dei trasporti e quindi di Anas, che con i suoi 32mila chilometri di strade in gestione è una delle reti infrastrutturali più importanti d'Italia.

Nel 2020 il Pil si è ridotto dell'8,9%, mentre in Unione europea si è perso il 6,2%. Per questo motivo la programmazione di investimenti strategici in nuove tecnologie, tra cui le smart road, può essere un passo importante per rendere il nostro Paese più efficiente e soddisfare la necessità di curare le infrastrutture, al fine di renderle più resilienti ai cambiamenti climatici in atto. Gli investimenti infrastrutturali possono divenire non solo il volano per una sana crescita economica e sociale, ma anche la chiave per costruire una transizione ecologica capace di creare un circolo virtuoso fra costruzione e manutenzione delle strade. A questo proposito, la Missione 3 del Pnrr ha posto come obiettivo per il 2026 di rendere il sistema infrastrutturale stradale più moderno, digitale e sostenibile, in grado di rispondere alla sfida della decarbonizzazione indicata dall'Unione europea con le strategie connesse allo European Green Deal, oltre che dagli obiettivi di sviluppo sostenibile individuati dall'Agenda 2030 dell'Onu. L'Anas può svolgere il ruolo centrale di mantenere in modo efficiente tutta la rete stradale, sia utilizzando le nuove tecnologie sia investendo sull'assunzione di forze nuove in grado di contribuire al cambiamento.



Le nuove tecnologie di Anas: il piano di smart mobility

La smart road è una "strada intelligente" sulla quale i veicoli possono comunicare e connettersi tra di loro. Il piano smart mobility di Anas persegue l'obiettivo di realizzare una mobilità ad alto contenuto tecnologico e a basso impatto ambientale. Sono quattro gli obiettivi principali:

1. Controllo del traffico attraverso l'utilizzo di strumenti di previsione e rilevazione in grado di gestire dinamicamente le prescrizioni sulla circolazione e la segnaletica dinamica;
2. Innalzamento della sicurezza stradale attraverso l'informazione agli utenti, la prevenzione dei comportamenti scorretti, la sicurezza preventiva cooperativa;
3. Gestione della mobilità dirigendo la domanda,

le infrastrutture ausiliarie, gli eventi speciali;

4. Controllo dell'infrastruttura attraverso la gestione e la verifica dello stato delle diverse componenti mediante dispositivi quali, ad esempio, IoT (Internet of Things, internet delle cose) e sistemi di connettività per monitorare continuamente, ad esempio, lo stato di ponti e viadotti, gallerie, il rilevamento dei transiti di merci pericolose.

Il progetto Anas di smart mobility

Il progetto nasce il 14 luglio 2017 con l'aggiudicazione dei finanziamenti europei per la realizzazione di opere necessarie per il potenziamento tecnologico e l'innovazione della rete infrastrutturale, in particolare per l'A90 "Grande raccordo anulare di Roma", l'A2 "Autostrada del Mediterraneo" e l'A19 "Palermo-Catania". Nel 2018 l'allora Ministero dei Trasporti (oggi della Mobilità sostenibile) ha indicato, con il decreto Smart Road, i nuovi servizi riguardanti le strade e, soprattutto, dove e quando dovevano essere effettuati. A settembre 2020 il decreto è stato aggiornato per conseguire un passaggio successivo: la sperimentazione di "mezzi di trasporto innovativi" che "non dispongono di un volante o di una pedaliera". Viene, inoltre, indicato il termine del 2030 per attivare gli ulteriori servizi sulla deviazione dei flussi, l'intervento sulle velocità medie per evitare congestioni, il suggerimento di traiettorie, la gestione dinamica degli accessi, dei parcheggi e del rifornimento, anche elettrico.

Anas ha avviato una prima fase di interventi su circa 3mila km, anche se il progetto riguarderà l'intera rete nazionale, estesa circa 32mila km. Sorgeranno le green island, dove saranno installati sistemi di ricarica per veicoli e per i droni, necessari al monitoraggio e alle ispezioni di opere civili strategiche, in un'ottica

di sorveglianza continua della strada stessa, anche al fine di garantirne la sicurezza. Si inserisce in questo percorso il progetto Greenlight, che ha l'obiettivo di ridurre i consumi energetici per l'illuminazione nelle 1.900 gallerie in gestione.

In questo percorso si è inoltre inserita Cortina 2021, la manifestazione sportiva, che ha rappresentato l'occasione per sviluppare la prima esperienza italiana di smart road, lungo la s.s. 51 "di Alemagna". Sono stati investiti complessivamente circa 27 milioni di euro per un percorso lungo 80 km, che attraversa 7 centri abitati, dotato di 336 postazioni polifunzionali e di una control room ubicata nella casa cantoniera Bigontina

**È urgente
un provvedimento
del Governo che finanzi
ulteriori risorse
per il triennio 2021-2023
per le assunzioni**

a Cortina d'Ampezzo, rappresentando la copertura su singola tratta più estesa in Europa.

Tra gli altri elementi che caratterizzeranno la mobilità del futuro, ci sono i droni e i "pali di rilevamento", i cosiddetti «flying poles»: "pali volanti" che incorporano, semplificando, più sensori e servizi di connessione Wi-Fi "in motion", da cui i droni potranno decollare e ricaricarsi. Grazie a questo sistema integrato, i pali di rilevamento saranno in grado di monitorare la situazione del traffico, le condizioni meteo e l'inquinamento interagendo con tutti i mezzi in movimento.

Investire in tecnologia, investire sul lavoro

Il futuro dell'Anas non può concentrarsi solo sugli investimenti tecnologici. La loro importanza e centralità

nello sviluppo del Paese e nell'attuazione del Pnrr rischia di essere vanificata dalla mancanza di una dotazione organica adeguata, formata da nuovi giovani tecnici e personale di esercizio che presidi la rete stradale di interesse nazionale, oggi aumentata del 20% rispetto a tre anni fa.

Anas ha necessità di ingegneri e tecnici specializzati per la gestione tecnologica della rete, ma soprattutto cantonieri e sorveglianti che dovranno presidiare direttamente la strada, al fine di poter meglio coniugare le esigenze del territorio e del traffico con i monitoraggi tecnologici. Ed ora ci sono i cantieri aperti per provvedere alla sicurezza e al monitoraggio digitale di strade, viadotti e ponti, di cui alla misura 3.1 del Pnrr: ne deriva il bisogno di ulteriori assunzioni di tecnica per le Direzioni Lavori.

Ai dipendenti Anas, che in questi anni hanno profuso il massimo sforzo dovuto sia all'aumento dei cantieri che della rete in gestione, non si può continuare a chiedere l'impossibile. Il costo del personale di Anas stabilito dal contratto di programma con il Mims dovrà essere revisionato quanto prima; nell'attesa che ciò sia fatto è urgente un provvedimento del Governo che stanzi ulteriori risorse per le assunzioni nel triennio 2021-2023. Sono rinforzi necessari non solo per il raggiungimento degli ambiziosi obiettivi di costruzione di una transizione ecologica verso la mobilità sostenibile, ma anche per il raggiungimento degli obiettivi fissati dal contratto di programma.

Telepass, grave strappo alle relazioni industriali



Valter Sensolini

Sciopero, esposti, diffide: l'arroganza dell'azienda contrastata dal sindacato a tutti i livelli

Dopo lo sciopero nazionale di 4 ore svoltosi mercoledì 26 maggio, che ha visto la partecipazione massiccia delle lavoratrici e dei lavoratori di Telepass SpA, riteniamo utile, anche in vista del prosieguo della mobilitazione, proporre una ricostruzione del percorso che ci ha portato fin qui. La società nasce nel 1990 su iniziativa dell'allora Autostrade Concessioni e Costruzioni, in ambito Iri. L'avvento di Telepass rivoluziona il modo di pagare i pedaggi autostradali con l'introduzione del pagamento automatico attraverso l'uso dell'Obu Telepass. Da quel momento inizia una costante crescita delle iniziative che passano nel 2008 attraverso la creazione della nuova società Telepass, conseguenza di una cessione di ramo aziendale (Aspi verso Telepass). La proprietà resta comunque della concessionaria Autostrade per l'Italia. Successivamente, dopo aver implementato i servizi messi a disposizione dei clienti Telepass (pagamento automatico parcheggi nel 2010, pagamento digitale con app strisce blu 2014) e dopo la nascita di una nuova

I diritti individuali dei lavoratori devono essere quelli previsti dal ccnl Autostrade e Trafori e non quelli normati da un diverso ccnl, che l'azienda, unilateralmente, non può scegliersi

azienda, TPay, nel 2016, per motivi nascosti all'epoca, ma ora molto chiari, alla fine di quell'anno la società fu "ceduta", col benessere e nel silenzio più assoluto del concedente, ad Atlantia, holding controllante anche di Autostrade per l'Italia. Decisione, questa, fin da subito contestata dalle organizzazioni sindacali di settore attraverso vari comunicati, che si sono persi purtroppo nel silenzio colpevole delle istituzioni.

L'azienda, valutata dal mercato circa 2 miliardi di euro, è stata "sottratta" alla concessionaria e destinata alla holding attraverso una mera operazione finanziaria. È chiaro quindi che al termine della concessione una azienda nata in questo ambito anziché tornare in mano al concedente sarà in mano "privata", sempre che non venga venduta nel frattempo, visto che, già quest'anno, Atlantia ha ceduto il 49% delle quote azionarie a una società svizzera per una cifra che supera il miliardo di euro.

In un precedente articolo in merito alla situazione del gruppo



Atlantia evidenziavamo già come la holding avesse iniziato a non seguire più logiche di gruppo, dato che fondamentalmente stava procedendo con decisioni autonome su ogni singola azienda con l'obiettivo di risparmiare il più possibile sui costi del personale, annunciando la disdetta per importanti aziende del gruppo, quali Telepass, del ccnl Autostrade e Trafori a favore di contratti non pertinenti all'attività

Srl, proveniente dal settore metalmeccanico e occupante circa 75 dipendenti, prevedendo l'illegittima applicazione, a entrambi i gruppi di dipendenti, cioè quelli Telepass e quelli Wise Emotions, del ccnl Terziario-Confcommercio in luogo di quello vigente a pieno titolo in azienda, e unicamente applicabile, cioè il ccnl Autostrade e Trafori.

Tale condotta viola le norme dell'or-

che l'azienda, unilateralmente, non può scegliersi.

Telepass, peraltro, sempre nella logica sopra descritta, nel corso del 2021 ha già effettuato diverse assunzioni alle quali ha applicato, in maniera assolutamente illegittima per le ragioni appena esposte, il sopra citato ccnl del Terziario. Ad inizio anno, inoltre, Telepass ha disdetta, illegittimamente, visti gli

accordi in essere, tutta la contrattazione di secondo livello, mettendo in discussione i diritti acquisiti dei lavoratori. Tali scelte, se attuate, comporterebbero la caducazione di tutti gli accordi aziendali e, conseguentemente, l'ineluttabile insorgenza di un contenzioso legale plurimo. Tutto ciò ha portato le organizzazioni sindacali, oltre che a proclamare unitariamente lo sciopero del 26 maggio, a inviare formali esposti e denunce all'ispettorato del lavoro, diffide all'azienda e l'istruttoria della documentazione da produrre alla magistratura del lavoro per contestare la condotta anti-sindacale di Telepass ex art 28 legge 300/70.



svolta. Da qui il grave strappo che si sta consumando nelle relazioni industriali con Telepass.

In violazione di qualsiasi norma di legge e orientamento giurisprudenziale, la società, con lo scopo di tagliare il costo del lavoro, di comprimere i diritti delle lavoratrici e dei lavoratori e di scegliersi l'interlocutore sindacale, ha avviato una procedura di fusione per incorporazione di una società, la Wise Emotions

dinamismo intersindacale, in quanto il ccnl Autostrade e Trafori è da sempre applicato in azienda e la vincola quindi non solo nella disciplina dei contratti individuali di lavoro, che sono integrati dall'ordinamento stesso, ma anche nelle regole da rispettare nel confronto intersindacale e nelle relazioni industriali. Viola, inoltre, i diritti individuali dei lavoratori, che devono essere quelli previsti dal ccnl Autostrade e Trafori e non quelli normati da un diverso ccnl,

Continueremo a contrastare con tutte le azioni possibili e a tutti i livelli l'atteggiamento di Telepass, arrogante e irrispettoso delle norme di legge, a tutela dei lavoratori e delle lavoratrici, augurandoci al contempo il pronto intervento delle istituzioni, in modo da ripristinare il giusto rispetto delle norme di legge e di contratto.

Vaccinarsi in azienda, se la privacy si mette di traverso



Osvaldo Marinig

Dal Garante della Privacy indicazioni complesse che rischiano di inceppare la macchina

La riduzione dei contagi da Sars-CoV-2/Covid-19 è sotto gli occhi di tutti. La campagna vaccinale sta producendo i suoi effetti. La necessità di evitare che le varianti del virus possano creare ulteriori danni spinge a una velocizzazione delle vaccinazioni per arrivare, quanto prima, al maggior numero di persone protette.

Per contribuire a raggiungere l'obiettivo le parti sociali hanno raggiunto degli accordi per promuovere le vaccinazioni delle lavoratrici e dei lavoratori direttamente nelle aziende. Con il protocollo nazionale per la realizzazione dei piani aziendali finalizzati all'attivazione di punti straordinari di vaccinazione nei luoghi di lavoro, siglato il 6 aprile scorso, sono stati definiti gli standard minimi e i requisiti indispensabili affinché nei luoghi di lavoro si possano effettivamente ospitare presidi di vaccinazione sicuri ed efficienti, con la presenza di medici e infermieri competenti e soprattutto avere locali idonei per praticare interventi, eventuali, di medicina d'urgenza e per tutelare le lavoratrici e i lavoratori più esposti.

L'8 aprile scorso l'Inail ha pubblicato le indicazioni ad interim per la vaccinazione anti-Sars-CoV-2/Covid-19 nelle imprese, ribadendo che essa, effettuata nell'ambiente di lavoro, anche se affidata al medico competente o ad altri sanitari convenzionati con il datore di lavoro, rappresenta un'iniziativa di sanità pubblica e quindi è soggetta al dettato dell'articolo 32 della Costituzione, alle norme sulla vigilanza sanitaria del d.lgs. 81/2008, all'articolo 8 dello Statuto dei lavoratori e last but not least al regolamento europeo n. 679/2016 sulla privacy.

L'intreccio tra tutte queste norme è, eufemisticamente, leggermente complicato da realizzare soprattutto dopo l'emanazione del documento del Garante della Privacy, lo scorso 13 maggio, che indica le condizioni per il trattamento dei dati personali per chi si sottopone alla vaccinazione nel luogo di lavoro. Il Garante, con il nobile intento di promuovere la consapevolezza delle scelte da effettuare e favorire la più ampia comprensione riguardo alle norme, alle garanzie e ai diritti che, anche nel contesto dell'emergenza, devono essere rispettati in relazione al trattamento dei dati personali degli

interessati, ha messo in difficoltà la macchina con il rischio di rallentarla. Vediamo il perché.

Le indicazioni stabiliscono che al datore di lavoro non è comunque consentito raccogliere, direttamente dagli interessati, tramite il medico competente, altri professionisti sanitari o strutture sanitarie, informazioni in merito a tutti gli aspetti relativi alla vaccinazione, ivi compresa l'intenzione o meno della lavoratrice e del lavoratore di aderire alla campagna, alla avvenuta somministrazione (o meno) del vaccino e ad altri dati relativi alle condizioni di salute del lavoratore. Inoltre ribadisce che, sulla base dello stato della regolazione attualmente in vigore e stante la libertà di scelta da parte delle persone in ambito vaccinale, non è peraltro consentito far derivare alcuna conseguenza, né positiva né negativa, in ragione della libera scelta della lavoratrice e del lavoratore in ordine all'adesione o meno alla campagna vaccinale. Il datore di lavoro, attraverso le competenti funzioni interne, potrà fornire al professionista sanitario indicazioni e criteri in ordine alle modalità di programmazione delle sedute vaccinali, senza però trattare dati personali relativi alle adesioni di lavoratrici e lavoratori identificati o identificabili.

Fin qui quasi tutto chiaro. Purtroppo nel prosieguo delle indicazioni il Garante introduce degli elementi che difficilmente possono essere applicati per un effettivo rispetto della privacy delle lavoratrici e dei lavoratori secondo le indicazioni finora elencate. Tenuto conto che quando la vaccinazione viene eseguita durante il servizio il tempo necessario alla medesima è equiparato a tutti gli effetti all'orario di lavoro, il Garante afferma che per procedere alla giustificazione dell'assenza, ove richiesto, si possa ricorrere alle modalità ordinarie stabilite nei contratti collettivi nazionali applicabili, ovvero mediante rilascio da parte del soggetto che somministra la vaccinazione all'interessato di un'attestazione di prestazione sanitaria indicata in termini generici. Evidentemente il Garante non ha mai lavorato in una fabbrica o frequentato un magazzino di logistica. Se in quel giorno e a quella ora è stato programmato che si debbano tenere le vaccinazioni in azienda e le lavoratrici e i lavoratori, in tale lasso di tempo, si assentano è più che pro-

Purtroppo il Garante introduce degli elementi che difficilmente possono essere applicati per un effettivo rispetto della privacy delle lavoratrici e dei lavoratori che si vaccinano in azienda



babile che lo abbiano fatto per andare a vaccinarsi. Quindi la giustificazione di generica assenza per prestazione sanitaria generica diventa una foglia di fico. Il Garante da un lato obbliga il datore di lavoro a non raccogliere informazioni o a identificare la lavoratrice o il lavoratore che si sottopone a vaccinazione, dall'altro consente il rilascio di un giustificativo "generico" per una assenza determinata dal fatto che l'inoculazione è avvenuta in azienda con modalità organizzate dal medesimo datore di lavoro.

Purtroppo in questa vicenda viene tirato in ballo anche il medico competente delle cui incombenze, per il rispetto della privacy, si era già occupato il Garante con altro specifico provvedimento. Al medico competente vengono poste in capo le responsabilità di titolare del trattamento nel rispetto del necessario riparto di ruoli e competenze con il datore di lavoro. Tale medico deve istituire e tenere un proprio registro, distinto da quello del datore di lavoro che gli ha conferito l'incarico (anche nel caso in cui sia un dipendente che svolge il ruolo di medico per il proprio datore di lavoro), considerando che tratta in maniera non occasionale categorie particolari di dati relativi allo stato di salute. In tale caso, il medico potrà avvalersi degli strumenti (ad es. applicativi informatici) già utilizzati dal datore di lavoro per assolvere all'obbligo di redazione e tenuta del registro.

Per quanto attiene agli obblighi informativi nei confronti degli interessati, il medico competente riceve i dati anagrafici dei lavoratori dal datore di lavoro così come ogni utile aggiornamento o retti-

fica dei dati. Di conseguenza, il medico potrà fornire le informazioni di cui ai paragrafi 1 e 2 dell'art. 14 al momento della prima comunicazione all'interessato (art. 14, comma 3, lett. b) del regolamento 679/2016. Il che significa produrre un'altra pagina di informazioni da fornire agli interessati, che si aggiungono alle altre informative e consensi, come ad esempio l'informazione in merito alla vaccinazione e l'acquisizione di un valido consenso alla vaccinazione, utilizzando la modulistica unificata predisposta a livello nazionale, come riportato dalle indicazioni dell'Inail.

Esiste poi l'obbligo di adottare misure tecniche e organizzative adeguate a garantire un livello di sicurezza coerente con il rischio. Il medico deve identificare e adottare tali misure in proprio, fermo restando che potrà avvalersi della cooperazione e del supporto, anche economico, del datore di lavoro. Nei casi in cui vengano utilizzati strumenti (ad esempio un computer) del datore di lavoro, nel rispetto del principio di responsabilizzazione, devono essere adottate le misure tecniche e organizzative affinché il trattamento sia conforme alla normativa di settore in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, garantendo, ad esempio, che i dati personali relativi alla diagnosi dei dipendenti non entrino, anche accidentalmente, nella disponibilità del datore di lavoro, predisponendo a tal fine misure che assicurino l'accesso selettivo ai dati o che li rendano non comprensibili ai soggetti non autorizzati, ad esempio mediante ricorso alla cifratura degli stessi dati. Se il medico competente è un singolo professionista sanitario e opera in regime di

libera professione a titolo individuale, non è tenuto alla designazione del responsabile della protezione dei dati (Rpd) con riferimento allo svolgimento della propria attività. Se invece opera all'interno di una struttura organizzata si deve provvedere alla nomina.

L'obbligo di ottemperare a tutte queste disposizioni sicuramente fiacca la buona volontà di chi si adopera per velocizzare le vaccinazioni. Chissà se chi emana le indicazioni si rende conto della loro effettiva praticabilità? Chissà come si comporterà in caso di eventuali segnalazioni di violazione della privacy? Punirà chi è chiamato a rispettarle pur essendo in alcune parti alquanto ambigue? Oppure avrà il buon senso di cambiarle o chiarire le incongruenze? Ai posteri l'ardua sentenza.

Il filosofo francescano Guglielmo da Occam con il suo principio divenuto poi noto come "novacula Occami" (il rasoio di Occam) nel quattordicesimo secolo ricordava come "l'uso eccessivo di varianti e di possibili diramazioni, nella complicazione dimostrativa, fa perdere il senso della dimostrazione stessa, soprattutto quando questo accade per il desiderio da parte dell'autore di evidenziare una certa sua originalità". Forse se i produttori Italiani di norme si ricordassero e applicassero tale principio, il nostro Paese troverebbe un sicuro giovamento non solo per il suo sviluppo economico ma anche una migliore reputazione a livello sia interno che internazionale.

Il G20 delle Donne: Women 20, sindacato in campo



Francesca Di Felice
Responsabile Nazionale FIT-CISL
Coordinamento donne

*Serve un approccio nuovo al mondo femminile,
non parte debole da tutelare ma potenziale da liberare*

L'Italia, assumendo la Presidenza del G20 2021, ossia del vertice dei Capi di Stato e di Governo delle principali economie mondiali per promuovere l'internazionalizzazione economica, ha intrapreso anche la guida del Women 20, il forum sulla parità di genere, una delle sezioni del G20 stesso.

L'Italia sta coordinando i lavori che si stanno articolando in una sequenza di confronti pubblici, a cui prendono e prenderanno parte importanti esponenti delle nazioni del G20, con lo scopo di elaborare un documento finale contenente le raccomandazioni e il piano di azione che dovrà essere il punto di riferimento dei Governi, per migliorare il mondo del lavoro femminile e il ruolo delle donne nella società. Il primo passo del W20 a presidenza italiana è stato compiuto il 22 febbraio, quando si è dato inizio ai lavori per l'elaborazione del documento finale, che sarà consegnato ai capi di Governo durante il summit mondiale che si svolgerà a Roma dal 13 al 15 luglio 2021.

Il percorso del W20 avrà un ruolo fondamentale per affermare le necessità delle donne nella società e nel mondo del lavoro, nell'ambito della ripresa e per far in modo che le agende dei Governi prevedano, tra le proprie priorità, la

parità di genere come elemento fondamentale e strategico per aumentare il Pil e ridurre le disparità sociali.

I problemi che da sempre gravano sulle spalle delle donne, inaspriti dalla pandemia che ha introdotto per necessità, accelerando alcuni processi, importanti cambiamenti della vita e del lavoro, spingono la società civile a mettere in atto interventi urgenti per sollevare le donne da quel peso opprimente che le costringe, anche per scelte culturali e familiari, a sopportarne in modo esclusivo il carico pagando il prezzo con forti rinunce, che spesso si traducono con l'uscita dal mercato del lavoro per non rientrarvi più.

Le criticità su cui intervenire devono riguardare in prima battuta la tutela e il sostegno dell'occupazione femminile, introducendo importanti strumenti volti a migliorare la conciliazione dei tempi di vita con quelli del lavoro, anche e soprattutto promuovendo in ogni ambito la condivisione delle responsabilità familiari, ed il superamento delle differenze retributive.

Sono questi solo alcuni degli argomenti su cui intervenire, contenuti nel percorso di confronto del W20, che si articola su alcune linee di pensiero e di intervento, da tradurre in impegni ed azioni concrete.

Occupazione femminile

Una delle linee di pensiero è quella che sostiene la necessità di un forte impegno da parte dei Governi per garantire la crescita dell'occupazione femminile, che deve migliorare sia dal punto di vista quantitativo che qualitativo. A tale fine è necessario adottare misure per alleggerire il carico di lavoro familiare delle donne, investire risorse per rafforzare e implementare i servizi sociali, l'istruzione e le infrastrutture sanitarie, in particolare quelle pubbliche. Diviene indispensabile l'affermazione della condivisione delle responsabilità familiari, partendo dall'adozione di un congedo di paternità abbastanza lungo per sviluppare i processi di condivisione dei carichi di cura,



che non si traduca in un semplice episodio, nel tentativo di realizzare un cambiamento culturale efficace.

Altrettanto indispensabile è intervenire per eliminare il divario salariale di genere: stessa retribuzione per stesso lavoro, equazione che deve valere non solo sulla carta, ma anche nei fatti, riconoscendo e valorizzando le assenze per esigenze di cura e assistenza.

È fondamentale sostenere l'imprenditorialità femminile, con incentivi, accesso al credito e forti investimenti nella formazione, soprattutto nei nuovi settori verde e digitale.

Stereotipi di genere

Che garantire le pari opportunità assuma il significato di un processo realizzabile attraverso un cambiamento culturale è evidente da tempo. I Governi dovrebbero adottare un piano globale contro gli stereotipi di genere che sono presenti fin dall'infanzia nella vita di tutti e condizionano i comportamenti delle donne, le quali inconsciamente limitano sé stesse nella realizzazione dei loro desideri, e degli uomini nel modo di relazionarsi e di raffigurare il genere femminile. Per questo motivo, gli interventi da mettere in atto devono essere permanenti e sistematici, partendo dalle scuole e proseguendo con campagne massicce di informazione, con azioni di empowerment, con l'uso adeguato dei mezzi di comunicazione e del linguaggio, con l'introduzione di corsi universitari sugli stereotipi di genere e con azioni di formazione sui moltiplicatori, ossia coloro la cui azione diventa un moltiplicatore verso tutti gli altri, come ad esempio gli insegnanti, gli assistenti sociali, i medici e gli psicologi.

Violenza sulle donne

Altra linea di pensiero e di intervento urgente è inevitabilmente quella che è divenuta la guerra del secolo: la vio-

lenza sulle donne. Mai quanto ora è il momento di intervenire con urgenza per fermare il numero di vittime. C'è chi dice che la violenza sulle donne sia il fenomeno più democratico che esista, perché colpisce indiscriminatamente e indipendentemente dall'età, dall'appartenenza sociale e etnica. Donne che subiscono quotidianamente, spesso in silenzio, ogni forma di violenza, da quella psicologica a quella sessuale, economica e fisica a cui molte non riescono a sopravvivere. I Governi devono mettere in atto un piano globale per prevenire e contrastare la violenza sulle donne e rimuoverne gli effetti, prevedendo forme di supporto nei percorsi di uscita dalla violenza, per sostenere le vittime sia psicologicamente che

Tra gli obiettivi principali della presidenza italiana del W20 c'è la costruzione di una road map sulle questioni femminili

economicamente, investendo risorse per aumentare il numero dei centri antiviolenza e delle case rifugio e formando adeguatamente le forze di polizia.

A tutto questo si aggiunge la necessità di una diffusa ratifica della convenzione n. 190 dell'Ilo, l'Organizzazione dell'Onu per il lavoro, come strumento di prevenzione e contrasto delle molestie e violenza nel mondo del lavoro.

Il talento delle donne nella difesa della terra e nella pandemia

Ultima linea di pensiero è quella rappresentata dalla necessità di valorizzare il ruolo innegabile e fondamentale che ha avuto, e che sta avendo, il talento delle donne nell'impegno ecologico, nella ricerca e per la gestione della pandemia.

Le proposte delle sindacaliste della Cisl

Anche le donne del sindacato hanno portato il loro apporto, che è stato introdotto nelle linee di pensiero e intervento su cui si sta articolando il percorso del W20. Nei contributi elaborati dal Coordinamento donne Cisl, quindi con il contributo della Fit-Cisl, consegnati alle rappresentanti italiane del W20, nella fase di consultazione con gli organismi della società civile, iniziata nel mese di gennaio scorso, si evidenzia un problema di diritti e di equità sociale che la presidenza italiana dovrà affrontare per rinnovare la sensibilità intellettuale e morale, contrastando i pregiudizi e gli stereotipi. Tra gli obiettivi principali della presidenza italiana del W20 c'è la costruzione di una road map sulle questioni femminili per contribuire alla ricostruzione sociale, economica, ambientale e per spronare i Governi a investire adeguatamente sull'empowerment delle donne, con piani di azione concreti per far in modo che queste non debbano scegliere tra famiglia e lavoro, che possano curarsi con farmaci testati sul genere e vivere senza la paura della violenza e delle molestie.

Tutto questo anche perché promuovere la partecipazione e la rappresentanza qualificata delle donne nel mondo del lavoro, così come negli altri ambiti della vita sociale, economica e politica, e perseguire politiche di pari opportunità ai diversi livelli, significa avanzare non solo in termini di progresso sociale, ma anche di crescita e sviluppo economico.

Per fare ciò è necessario muoversi con un approccio nuovo al mondo delle donne, non come parte debole solo da tutelare, ma come potenziale nascosto da liberare realizzando condizioni di pari opportunità.

Enti Ferrovie Nord Milano-Trenord, Fit-Cisl regina del voto

Le elezioni per il rinnovo delle assemblee dei tre enti aziendali premiano il nostro sindacato

La Fit-Cisl Lombardia si conferma vincente anche nelle urne. Si sono svolte dal 5 al 12 maggio le elezioni (per la prima volta in modalità on-line) per il rinnovo delle assemblee dei tre enti aziendali del gruppo Ferrovie Nord Milano-Trenord, ovverosia il fondo pensione, la cassa sanitaria integrativa e il circolo ricreativo aziendale. Le elezioni sono state caratterizzate da una partecipazione importante (oltre il 70%): si è così incrementata l'adesione, rispetto all'ultima tornata elettorale, di ben 10 punti percentuali. Insomma: è un ennesimo grande "no" che i lavoratori levano verso tutti coloro che vorrebbero la disintermediazione e la fine della rappresentanza dei lavoratori organizzata attraverso il movimento sindacale.

Ricordiamo che il fondo pensione Fnm è nato il 22 luglio 1992 con lo scopo di costruire una pensione complementare che compensasse la riduzione della copertura previdenziale pubblica e che oggi ha raggiunto i 4mila soci. La contrattazione aziendale ha reso possibile una quota di versamento mensile a carico dell'azienda sulla posizione individuale di ciascun iscritto, pari al 3,3 per cento della propria retribuzione lorda. Si tratta di un risultato eccellente che permette la concreta possibilità di garantire a ciascun lavoratore, e alla sua famiglia, un futuro più sereno e stabile.

Come Fit-Cisl abbiamo l'obiettivo di allargare il

numero degli iscritti e per raggiungerlo, grazie alla collaborazione della Fabbrica del Sapere (scuola permanente), abbiamo iniziato dei moduli formativi per i nostri delegati sul tema "welfare" e nello specifico appunto sulla previdenza complementare.

Quanto alla cassa integrativa di mutuo soccorso, si tratta non di un ente assicurativo ma di un sistema bilaterale che permette di erogare sussidi e servizi a chi ne ha bisogno grazie alla solidarietà degli altri soci. Oltre alle più classiche misure di assistenza sanitaria, l'ente si è distinto in questa fase pandemica per iniziative ulteriori come l'agevolazione per i test sierologici e il contributo per l'acquisto di computer per i figli dei soci alle prese con la didattica a distanza. Come Fit-Cisl pensiamo che i nostri delegati dovranno essere bravi a studiare nuove forme di assistenza (people caring) al fianco delle misure più tradizionali.

E veniamo al circolo ricreativo aziendale: fondato nel 1970, le sue attività non sono solo quelle canoniche per una realtà del genere, ma anche sociali e di sostegno al welfare contrattuale guardando al futuro.

Si comprende quindi l'importanza che gli enti bilaterali hanno nella vita di ogni singolo lavoratore delle aziende che aderiscono a questo sistema di welfare. È il filo della solidarietà che lega in maniera indissolubile chiunque sia parte di queste realtà, che dovranno svilupparsi guardando alle esigenze emergenti delle famiglie. La Fit-Cisl è pronta ad affrontare la sfida.

*Giovanni Abimelech
Segretario Generale FIT-CISL Lombardia*

Le elezioni sono state caratterizzate da una partecipazione importante (oltre il 70%)

Fondo pensione Fnm

LISTA	VOTI	%
FIT-CISL	1218	33,36%
FILT-CGIL	1050	28,76%
UILTRASPORTI	795	21,77%
OR.S.A. FERROVIE	397	10,87%
FAISA CISAL	160	4,38%
UGL	31	0,85%
TOTALE	3651	100%

Cassa integrativa di mutuo soccorso Fnm

LISTA	VOTI	%
FIT-CISL	1460	36,50%
FILT-CGIL	1109	27,73%
UILTRASPORTI	746	18,65%
OR.S.A. FERROVIE	493	12,33%
FAISA CISAL	157	3,93%
UGL	35	0,88%
TOTALE	4000	100%

Circolo ricreativo aziendale Fnm

LISTA	VOTI	%
FIT-CISL	1347	32,95%
FILT-CGIL	1176	28,77%
UILTRASPORTI	962	23,53%
OR.S.A. FERROVIE	450	11,01%
FAISA CISAL	123	3,01%
UGL	30	0,73%
TOTALE	4088	100%

Rossi Segretaria, guida al femminile per la Fit-Cisl Marche

Succede ad Ascani. Completano la Segreteria l'Aggiunto Costantini e il Regionale Giuliani

La Fit-Cisl Marche rinnova la sua Segreteria. Daniela Rossi è stata eletta Segretaria generale lo scorso 27 maggio ad Ancona dal Consiglio generale della Federazione, succedendo a Roberto Ascani. Con lei completano la Segreteria l'Aggiunto Fabrizio Costantini e il Regionale Claudio Giuliani. Il momento democratico si è svolto nel pieno rispetto delle normative anti-Covid ma, nonostante i limiti imposti dalla pandemia, sono numerosi gli amici che hanno voluto presenziare all'evento, a partire dal Segretario generale della Fit-Cisl nazionale Salvatore Pellecchia con il Segretario nazionale Monica Mascia e il Coordinatore nazionale per la Mobilità ferroviaria Gaetano Riccio, il Segretario generale della Cisl Marche Sauro Rossi, che ha presieduto il Consiglio, e i due Segretari regionali della Cisl Marche Marco Ferracuti e Cristiana Ilari.

Daniela Rossi:
«L'incarico ricevuto mi onora e mi stimola nel continuare a dare il massimo impegno per la Fit-Cisl Marche»

Daniela Rossi è nata ad Ancona ed è dipendente della società Trenitalia dal 1997. Sposata con due figli, inizia la sua militanza nella Fit-Cisl nel 2001 e dopo soli quattro anni viene eletta Responsabile del Coordinamento Donne della Federazione marchigiana. Nel 2011 entra nella Segreteria regionale con l'incarico di Segretario organizzativo e responsabile delle aree contrattuali trasporto ferroviario e servizi e trasporto merci e logistica.

Roberto Ascani, nella sua relazione di commiato, ha ricordato i traguardi raggiunti e il lavoro svolto durante i suoi mandati e ha ringraziato tutti i Consiglieri, la Segreteria uscente e tutte le amiche e gli amici che nel corso degli anni si sono succeduti tra Rsu, Rsa, Rls, grazie ai quali la Fit-Cisl Marche è riuscita a essere il primo sindacato sia in termini associativi che di consensi Rsu in tante aziende, sia di carattere

nazionale come Ferrovie dello Stato e Anas che in moltissime altre del trasporto pubblico locale e dei servizi ambientali.

guidato e rappresentato la Federazione con grande senso di responsabilità, mettendo sempre al primo posto il bene della Fit-Cisl Marche, delle sue iscritte e dei suoi iscritti.

La neoeletta Segretaria generale, nella sua relazione di inizio mandato, ha dichiarato: «Sono molto felice per l'incarico ricevuto che mi onora e mi stimola nel continuare a dare il massimo impegno per la Fit-Cisl Marche. Si tratta di un'importante responsabilità che rinnova l'entusiasmo sempre volto alla tutela delle lavoratrici e dei lavoratori dei trasporti. Il nostro obiettivo primario ora è contribuire al rilancio dei trasporti nella nostra regione, anche grazie ai fondi in arrivo dal Piano nazionale di ripresa e resilienza. I trasporti infatti sono un asset imprescindibile per la crescita economica e sociale delle Marche e quindi del Paese».



Francesca Mosca

Fratini nuovo Segretario Generale della Fit Toscana

Boni ai saluti. Chiaravalli Segretario generale aggiunto, Settembrini, Panchetti e Rocca Segretari regionali

Francò Fratini è stato eletto Segretario generale della Fit-Cisl Toscana. Completano la Segreteria Francesco Chiaravalli, Segretario generale aggiunto, e i Segretari regionali Angela Settembrini, Paolo Panchetti e Antonino Rocca.

Con questo risultato si sono conclusi i lavori del Consiglio generale della Fit toscana tenutosi lo scorso 20 maggio a Firenze.

Una giornata di festa a cui hanno partecipato insieme a tantissimi amici, il Segretario generale della Fit-Cisl nazionale Salvatore Pellecchia, il Segretario generale della Usr Toscana Ciro Recce, il Segretario nazionale Maurizio Diamante insieme ai Coordinatori nazionali e ai Segretari generali provenienti da tante regioni, tutti insieme per festeggiare chi lasciava e chi subentrava.

Il nuovo Segretario generale è dipendente di Rete ferroviaria italiana, società del gruppo Fs Italiane, e ha iniziato la sua attività sindacale quando i colleghi lo elessero Rsu nelle prime elezioni di questo nuovo strumento di rappresentanza. Da qui un crescendo di passione ed impegno, ricoprendo ruoli di sempre maggiore rilevanza all'interno dell'organizzazione, sino all'elezione del 20 maggio.

Fratini succede a Stefano Boni, che lascia la Fit Toscana per termine dei mandati e che assume una nuova importante carica nell'Usr Toscana. Nel suo intervento, il neo eletto Segretario generale, ringraziando tutti per la fiducia accordata, ha ricordato l'amico Stefano con cui ha trascorso anni splendidi, evidenziando quanto di importante ha fatto per la Fit Toscana, lavorando con passione, impegno e raggiungendo importanti traguardi. Fratini ha poi affermato che una continuità di intenti e azioni facilita il raggiungimento degli obiettivi strategici per il lavoro e per la nostra regione, come prima cosa valorizzando, partecipando e vigilando in maniera concreta al rilancio dell'economia regionale, che avverrà anche attraverso le opere pubbliche e infrastrutturali previste dal Piano nazionale di ripresa e resilienza. Si tratta di una grande e unica opportunità di lavoro e di crescita da non disperdere.

Nel fare questo dobbiamo prestare la massima attenzione alla sicurezza e agli infortuni in tutti i luoghi di lavoro, perché questo

che è diventato un immenso problema sociale deve trovare urgentemente soluzioni che pongano al sicuro chi lavora. Non possiamo e non dobbiamo abbassare la guardia, ma al contrario dobbiamo contrastare questa triste piaga con tutte le nostre migliori risorse.

Fratini nella sua relazione ha rimarcato l'importanza del territorio, mettendo in evidenza la necessità del contatto e della presenza del gruppo dirigente in maniera continua

Fratini nella sua relazione ha rimarcato

l'importanza del territorio, mettendo in evidenza la necessità del contatto e della presenza del gruppo dirigente in maniera continua, al fine di creare un clima collegiale e partecipativo. Ha poi fatto il punto sulle questioni regionali che attengono ai settori della Federazione, dalla grave crisi che interessa il trasporto aereo alla gara regionale

per l'affidamento del servizio pubblico su gomma, alle complicate vertenze che interessano i servizi ambientali, il merci e logistica (dove per un passo in avanti ne registriamo tre indietro), i marittimi e la portualità, le autostrade, il ferroviario e l'Anas. Tutti argomenti e vertenze che verranno affrontati con impegno e dedizione dal gruppo dirigente regionale e con lo spirito costruttivo che ci contraddistingue, in continuità con quando fatto nel tempo da questa Federazione.



Segreteria Regionale FIT-CISL Toscana



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