

La VOCE dei trasporti

LXXI anno dalla fondazione



**Infrastrutture, Regole e Contratti
per un Trasporto Sostenibile**

**C'è bisogno
di fare un Patto nazionale
dei trasporti**



FIT-CISL
FEDERAZIONE ITALIANA TRASPORTI





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 7-8 - Luglio-Agosto 2021



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

Direttore: Salvatore Pellicchia

Direttore Responsabile: Giulia Dellepiane

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

Impaginazione e grafica: Fabio Grassini

Editore: La Rotaia Srl

Direzione, Redazione, Amministrazione:

Via A. Musa, 4 - 00161 Roma

Tel. 06 44286307 - Fax 06 44286361

fit@cis.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 20/08/2021

Finito di stampare nel mese di Agosto

Tiratura: 28.000 copie

Editoriale

- 2 C'è bisogno di fare un Patto nazionale dei trasporti

In Evidenza

- 6 Il Consiglio generale confederale approva il calendario del Congresso
- 8 Logistica, la legalità è l'unico antidoto ai problemi del settore
- 10 Scuola: la pandemia ci restituisce una adolescenza enormemente provata

Mobilità

- 12 Al via il tavolo per il rinnovo del ccnl Mobilità/Attività ferroviarie
- 14 Itabus, l'impatto del nuovo vettore si dovrà misurare anche sulle relazioni industriali
- 16 Contributi per trasporto ferroviario merci: il punto della situazione
- 17 Rfi, più tecnologia e un maggior presidio dell'infrastruttura per la sicurezza
- 18 Ferrovie, l'Ansfisa valuta l'eliminazione del capotreno. Il no della Fit-Cisl

Logistica integrata - Ambiente

- 20 Rinnovo ccnl Servizi ambientali, prima fase ai supplementari

Trasporto aereo marittimo e Portualità

- 22 Stop alle grandi navi a San Marco: il Governo sostenga soluzioni alternative
- 24 Porti, in questa fase difficile serve il sostegno finanziario del Governo
- 26 Enav compie 40 anni: dalla protesta dei militari all'Organismo paritetico di garanzia
- 28 La sicurezza negli aeroporti passa attraverso la partecipazione attiva
- 30 Aib, percorso ad ostacoli per il rinnovo del contratto dei piloti

Viabilità

- 31 Anas, firmato l'accordo sul premio di risultato
- 33 Aspi: da concessionaria autostradale a operatore integrato di mobilità

Politiche sociali, partecipazione e sicurezza

- 35 Pensioni, un riepilogo sulle coperture utili per alcune categorie

Generi e generazioni

- 37 Bonus Mamma domani, c'è tempo fino a gennaio 2022 per richiederlo

Opinioni e Colloqui

- 42 Internet: dopo la pandemia l'accesso è come un bene primario
- 43 Haiti, l'agonia di una popolazione e l'impegno di Caritas italiana

C'è bisogno di fare un Patto nazionale dei trasporti



Salvatore Pellecchia
Segretario Generale FIT-CISL

A metà del 2019, a fronte di una molteplicità di problemi che affliggevano l'intero sistema dei trasporti e che si presentavano critici sotto diversi punti di vista (mancato rinnovo dei principali contratti collettivi nazionali di lavoro, assenza di previsioni legislative a tutela del lavoro nei settori liberalizzati, inadeguatezza infrastrutturale, ecc.), anziché affrontare una ad una in modo tradizionale le singole questioni, abbiamo scelto di approcciarle in maniera sistemica e, con il documento "Rimettiamo in movimento il Paese" elaborato insieme a filtri e ultrasportisti, dopo avere analizzato le principali disfunzioni del sistema dei trasporti, non ci siamo limitati alla sola diagnosi ma abbiamo indicato e proposto anche le possibili cure. Grazie a tale approccio, quel documento è stato di grande utilità perché, diventando la stella polare dell'azione sindacale unitaria, ci ha consentito di fare una serie di passi in avanti a partire dal rinnovo dei contratti di lavoro e, soprattutto, di gestire gli effetti della crisi pandemica sui lavoratori dei trasporti durante il periodo di lockdown. Gli interventi legislativi – noti agli addetti ai lavori – in materia di retribuzione nel trasporto aereo e di "autoproduzione" nei porti, sono solo due esempi dei risultati ottenuti. In tale contesto,

non possiamo trascurare che i trasporti non si sono mai fermati anche grazie al fatto che, non senza pochi sforzi, siamo riusciti a convenire, il 20 marzo 2020, con l'allora ministero dei trasporti (oggi ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili) e con le parti datoriali, il "Protocollo condiviso di regolamentazione per il contenimento della diffusione del COVID-19 nel settore del trasporto e della logistica" che ha consentito di mettere in sicurezza i processi e gli ambienti di lavoro diventando un concreto e significativo strumento di prevenzione. La pandemia, oltre a tutti gli effetti nefasti che conosciamo, ha fatto arrivare una serie di nodi al pettine anche nel settore dei trasporti. Per decenni, in Italia, la maggiore preoccupazione è stata quella di prevedere la costruzione (o ragionare su come, dove e quando farlo) di nuove infrastrutture – spesso però si è trattato di interventi modesti o, nel caso di grandi opere, ci sono volute decine di anni per giungere alla loro realizzazione - e di definire normative di riferimento, producendo stratificazioni, sovrapposizioni e, conseguentemente generando incertezza. Già nel 2013 la IX Commissione Trasporti della Camera, nell'ambito di una indagine conoscitiva sul trasporto pubblico locale aveva evidenziato «la complessità dell'impianto normativo in materia di trasporto pubblico locale, sia con riferimento alle modalità di assegnazione dei servizi di trasporto pubblico locale, sia con riferimento al finanziamento di tali attività». Al termine dei lavori durati quasi un anno (dal 19 giugno 2013 all'8 aprile 2014), dopo aver convocato in audizione aziende, associazioni e organizzazioni sindacali, nel documento conclusivo la Commissione evidenziava, fra le altre cose, la necessità di promuovere una nuova politica per la mobilità sulla base della quale «le azioni specificamente rivolte al rilancio del trasporto pubblico locale, [...] dovrebbero inserirsi nell'ambito più ampio di una politica per la mobilità sostenibile, finalizzata al perseguimento di tre obiettivi essenziali: la sicurezza, l'efficienza degli spostamenti (in termini non soltanto di costi

monetari, ma anche di costi-opportunità, a partire dall'impiego di tempo) e la riduzione dell'impatto ambientale.». A tratto generale gli elementi di criticità che hanno impedito al trasporto pubblico locale di rispondere in maniera efficace alla esigenza di mobilità delle comunità si rilevano anche nell'ambito degli altri segmenti del sistema dei trasporti a partire dalla logistica, dove non c'è mai stata una efficace politica industriale. Altrettanto si potrebbe dire ad esempio per la portualità, per il trasporto aereo e i servizi ambientali che nel tempo si sono trovati protagonisti di innumerevoli convegni dove sono stati evidenziati tanti, troppi nodi che però non sono stati mai sciolti.

Intanto il tempo passa inesorabile e, in assenza di correttivi, il Paese continua a perdere competitività. E' evidente che il passaggio dalle parole ai fatti non sia più rinviabile. Bisognerebbe mettere in campo le azioni necessarie per invertire la tendenza basate su: aggregazioni di aziende, creazione di player nazionali, incentivi agli investimenti innovativi, riforma fiscale. Invece si assiste al solito gioco dello scaricabarile fra i diversi decisori. Uno sport che non ci appassiona.

E' giunto il momento di promuovere una nuova efficace politica dei trasporti attraverso un Patto nazionale che, muovendo dallo stato dell'arte, segni un'inversione di tendenza rispetto al passato.

Da parte nostra, con l'obiettivo di fornire un contributo fattivo, considerati i risultati ottenuti finora, abbiamo ritenuto opportuno ripetere l'esperienza del 2019 aggiornando il documento unitario. Questa volta lo abbiamo fatto insieme alle Confederazioni, ed è nato "Infrastrutture, Regole e Contratti per un trasporto sostenibile" che, il 5 agosto 2021, è stato inviato al Presidente del Consiglio dei Ministri Mario Draghi, al Ministro della Transizione ecologica Roberto Cingolani, al Ministro dello Sviluppo Economico Giancarlo Giorgetti, al Ministro delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili Enrico Giovannini e al Ministro del Lavoro e delle Politiche

CGIL
CISL
UIL

Prof. Mario Draghi
Presidente del Consiglio dei Ministri

Prof. Roberto Cingolani
Ministro della Transizione ecologica

On. Giancarlo Giorgetti
Ministro dello Sviluppo Economico

Prof. Enrico Giovannini
Ministro delle Infrastrutture e
della Mobilità Sostenibili

On. Andrea Orlando
Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali

Via e-mail

Roma, 5 agosto 2021

Signor Presidente, Signori Ministri,

il comparto del trasporto delle persone e delle merci ha rivestito un ruolo fondamentale per la collettività nell'anno della crisi sanitaria. Oggi, gli investimenti previsti dal PNRR rappresentano un'occasione decisiva per realizzare un buon sistema infrastrutturale integrato e sostenibile, una delle precondizioni più importanti per la competitività di un Paese moderno.

Tutto ciò da integrare con nuove politiche industriali per innovare e qualificare la nostra capacità produttiva ed occupazionale lungo tutte le nuove filiere di una mobilità sostenibile.

Quale primo contributo al dibattito pubblico, sottoponiamo alla Vostra attenzione il Documento Unitario "Infrastrutture, Regole e Contratti per un Trasporto Sostenibile" condiviso da CGIL, CISL, UIL e dalle federazioni di categoria FILT, FIT, UILTRASPORTI, che raccoglie le proposte del sindacato confederale per il lavoro, la sicurezza, lo sviluppo e la sostenibilità del settore. Siamo, pertanto, a chiederVi di avviare un percorso di confronto su tali strategiche tematiche.

In attesa di un cortese riscontro, inviamo cordiali saluti.

I Segretari Generali

CGIL
Maurizio Landini

CISL
Luigi Sbarra

UIL
PierPaolo Bombardieri



CGIL Nazionale
00198 ROMA
Corso d'Italia, 25
Telefono +39 0684761

CISL Nazionale
00198 ROMA
Via Po, 21
Telefono +39 0684731

UIL Nazionale
00187 ROMA
Via Lucullo, 6
Telefono +39 0647531

Sociali Andrea Orlando.

Questo documento rappresenta per noi la road map su lavoro, solidarietà, sicurezza, sviluppo e contrattazione per i prossimi mesi. L'obiettivo è arrivare davvero ad un nuovo corso che metta al centro del processo il lavoratore e la tutela dei suoi diritti. In questo senso, dobbiamo partire da due considerazioni fondamentali. La prima è che la pandemia ha accelerato alcuni trend già in atto (tanto per fare qualche esempio: smart working, e-commerce e digitalizzazione, con conseguenti cambi di

abitudini di vita). La seconda è che il Pnrr (Piano nazionale di ripresa e resilienza), con i suoi fondi, «rappresenta una grande opportunità ma anche una sfida. Spendere bene e nei tempi definiti le risorse, indirizzandole ad un cambiamento positivo per il lavoro e per la equità sociale nel Paese».

I mezzi pubblici non funzionano

Una delle ragioni per cui è necessario fare un Patto nazionale dei trasporti risiede nel fatto che, tranne poche eccezioni, i mezzi pubblici non funzionano.



E in quell'espressione "non funzionano" c'è un trattato di sociologia dei trasporti. Infatti i mezzi pubblici (e collettivi) sono penalizzati in Italia dal fatto di non essere puntuali, efficienti, efficaci, sicuri, puliti e confortevoli. Senza dimenticare la circostanza per cui ci sono tratte servite contemporaneamente da più operatori e altre tratte in cui viene effettuato un servizio assai limitato penalizzando ingiustamente le persone che vivono nelle località meno servite e che pertanto devono utilizzare il mezzo privato rispetto ad altre più fortunate che, in un tempo congruo, possono invece soddisfare con regolarità i loro bisogni di mobilità. Non a caso, uno dei sei obiettivi indicati dal Pnrr è proprio quello dei trasporti, laddove si ricorda che attualmente gli spostamenti vengono effettuati nel 90 per cento dei casi con mezzi privati, e solo nel 6 per cento dei casi si usa il treno (contro il 7,9 per cento della media europea). Entro il 2030 questa cifra deve essere raddoppiata, per essere poi triplicata entro il 2050 al fine di ridurre le emissioni di gas serra. Contestualmente, va ricordato che il mandato europeo prevede anche iniziative di promozione della coesione economica, sociale e territoriale.

Il piano dei trasporti, per venire incontro alla valorizzazione infrastrutturale prevista dal Pnrr, deve offrire una combinazione vincente di integrazione e di intermodalità nel pieno rispetto della sostenibilità socio-ambientale e della capillarità. Va costruita, quindi, una visione di sistema che, come evidenziato

nel documento congiunto, «ad oggi appare non completamente definita».

I due assi: sistema industriale e valorizzazione del lavoro

Gli assi fondamentali individuati in questo senso dal nostro lavoro comune sono due. Il primo è il superamento dell'inadeguatezza dell'assetto industriale del settore. Come Fit-Cisl, anche su queste pagine, abbiamo segnalato in tante occasioni (e per i vari segmenti del trasporto) gli effetti negativi e ostativi della parcellizzazione delle imprese e del nanismo aziendale – troppe imprese e di dimensioni medio-piccole -sulla capacità di programmare investimenti nel medio-lungo termine, praticare economie di scala e proporsi come competitor almeno a livello europeo. In sintesi, la mancanza di player nazionali in grado di fare da architrave del sistema è un fattore di criticità. Ciò vale sia nel caso del trasporto pubblico locale, sia in quello aereo (dove le aziende straniere si contendono l'87 per cento del mercato italiano), sia nel trasporto merci e nella logistica. Questi dati evidenziano la necessità che il governo «agisca con la leva delle risorse nei confronti degli stakeholder di questi settori, condizionandole al mutamento degli assetti industriali, ponendosi l'obiettivo di costruire e rafforzare, nei settori strategici, la presenza dei player nazionali anche attraverso un intervento diretto del pubblico, chiedendo a quelli già presenti di esercitare la funzione che gli è propria». Un primo banco di prova in questo

senso sarà la vertenza di Alitalia.

Il secondo asse attraverso il quale agire è la valorizzazione del lavoro. Il Contratto nazionale, tanto per iniziare, è «lo strumento fondamentale per individuare il sistema di relazioni sindacali, la sicurezza, i diritti e il giusto ed equo livello dei salari». Quindi, pur nella complessità insita alla situazione pandemica, la nostra linea è chiara: i contratti collettivi nazionali di lavoro vanno rinnovati nei tempi previsti. Dal momento che i contratti sono strumenti di regolazione del mercato, nel documento affermiamo che «vanno sostenuti con interventi normativi sul modello di quanto previsto nel settore portuale e nel trasporto aereo» proprio per «scongiurare dumping sociale e concorrenza basata sulla compressione delle tutele e dei diritti». In parole povere, è necessario rafforzare la qualità lavoro, «partendo dal miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza, e dall'adeguamento dei salari attraverso un mix di interventi legislativi e sui ccnl».

Il Trasporto merci e logistica vale il 9% del Pil

Il dato di partenza per dare qualche ordine di grandezza è che il trasporto merci e la logistica rappresentano il 9 per cento del Pil nazionale, occupando circa 1,2 milioni di lavoratrici e lavoratori. Si tratta di un settore il cui peso è in crescita da ogni punto di vista. Lo dimostra il numero e l'entità di sperimentazioni tecnologiche e digitali che

lo stanno investendo (tanto per citarne qualcuna: 5G, intelligenza artificiale, blockchain). Inoltre la sua strategicità per il sistema-Paese, come già sottolineato, è stata confermata durante il difficile periodo pandemico.

Eppure anche questo settore sconta il nanismo aziendale. Siamo infatti l'unico Paese a non avere un player nazionale con posizione da leader, con tutte le conseguenze del caso. Da parte nostra, fra i punti da approfondire c'è proprio quello di favorire lo sviluppo di un soggetto nazionale e di destinare, diversamente da quanto fatto fino a oggi con i cosiddetti "incentivi verticali", le risorse pubbliche per orientare il settore verso un'aggregazione delle imprese. Altro punto imprescindibile (e ricorrente, come si può vedere) è quello che riguarda il coordinamento fra i sistemi portuali, ferroviari e del trasporto aereo.

In quest'ottica, il nostro documento è cristallino: «Occorre che si avvii al più presto, sotto l'egida del Mims, un confronto con tutte le parti sociali sulle criticità del sistema dei trasporti che sia propedeutico all'aggiornamento del piano generale del trasporto e della logistica che si fondi sull'integrazione fra tutte le modalità di trasporto delle merci nel nostro paese».

Un esempio virtuoso è - come indicato anche nel documento - quello di «incrementare in maniera significativa le risorse destinate al trasporto ferroviario delle merci in funzione di un migliore impatto ambientale». Stiamo parlando della cosiddetta «Autostrada viaggiante», attualmente utilizzabile solo sulla linea Adriatica per 800 chilometri. E' un sistema che, grazie ad adeguati piazzali e ad un preciso calcolo strutturale relativo ad altezza del mezzo e peso assiale, permette di caricare più Tir su un treno sfruttando fino ad un totale di 24 treni al giorno considerate le capacità della rete. In questo modo si evita al Tir di effettuare il viaggio su strada, con tutti i benefici in termini di emissione di gas serra e snellimento del traffico su gomma (per non parlare

della sicurezza generale di strade e autostrade). La nostra idea è quella di attivare subito due forme di contribuzione da rendere disponibili per tutte le imprese ferroviarie. L'investimento che ipotizziamo è di circa 100 milioni di euro, di cui 60 a titolo di incentivo a fondo perduto per l'acquisto di 500 carri (finanziamento del 50% del costo) e circa 40 milioni di euro all'anno a parziale copertura dell'extracosto «generato dallo strutturale disavanzo costiricavi, dimensionato sui 6 euro/Km».

Verso un sistema integrato di mobilità intelligente

Nel documento ricordiamo anche come il trasporto pubblico locale sia stato duramente colpito dalla pandemia e di come vi sia «l'urgenza di intervenire con risorse congiunturali comparabili con quelle degli altri paesi Ue (la Germania ha stanziato 6 miliardi di euro per risarcire le società di trasporto per i danni da Covid-19)». Allo stesso tempo, come già detto in precedenza, al trasporto pubblico locale tocca la grande sfida di «riorganizzarsi verso un sistema integrato di mobilità intelligente».

E' quindi arrivato il momento di rilanciare il ruolo delle Agenzie per la Mobilità, attivando contestualmente delle cabine di regia a livello regionale con tutti gli attori del settore. In caso di immobilismo su questo fronte, il grande rischio da noi evidenziato è quello di ricalcare lo scenario pandemico palesatosi nel settore sanitario nel quale sono emerse differenze tra le varie regioni. E' una lezione che abbiamo appreso e che non deve ripresentarsi anche nel campo dei trasporti pubblici.

Sulla mobilità delle persone sui treni, altro settore colpito dalla pandemia e dal conseguente calo degli spostamenti pendolari prima e dei flussi turistici dopo, abbiamo chiesto la revisione del modello di servizio del trasporto passeggeri ferroviario. Il nostro documento indica una priorità: «E' necessario riprendere ad investire per dare risposte alle aree del Paese i cui abitanti oggi

non hanno la possibilità di accedere (entro un'ora) al servizio ferroviario ad alta velocità oppure al trasporto aereo». Inutile dire che ci sono zone, non solo quelle ad alta concentrazione turistica, che trarrebbero grandi benefici economici da un'evoluzione in questo senso.

Il Tpl e la prevenzione della diffusione del Coronavirus

C'è un altro aspetto della pandemia che sta creando problemi al trasporto pubblico locale. Parliamo della polemica relativa alla capienza sui mezzi pubblici e al rischio che siano luogo di contagio. Innanzitutto non va mai dimenticato che il trasporto pubblico locale è stato concepito, a livello strutturale, per essere un trasporto di massa e non con l'idea di garantire un predefinito distanziamento fisico. Abbiamo garantito con l'accordo del 20 marzo 2020 l'applicazione di una serie di misure, a partire dalla sistematica sanificazione dei mezzi, per contrastare la diffusione del contagio. Il trasporto pubblico locale non può andare oltre con le proprie competenze e prerogative.

Occorre, quindi, muovere altre leve per bloccare la trasmissione del virus. Il pensiero va intuitivamente al ricorso a servizi aggiuntivi e alla diversificazione degli orari di accesso agli uffici e alle scuole e conseguentemente anche degli orari di uscita da questi. Qui entrano in gioco i "mobility manager" che sono previsti nelle aziende con più di cento dipendenti, nei comuni con più di cinquantamila abitanti e nelle scuole i quali, avendo la possibilità di analizzare la domanda di mobilità delle persone nei rispettivi ambiti di riferimento, possono orientare l'organizzazione dei trasporti dialogando con le aziende di trasporto pubblico locale utilizzando, se necessario, anche l'opzione dello scaglionamento orario per l'accesso alle attività lavorative e alle scuole. Naturalmente contestualmente al ricorso agli accorgimenti in parola va garantito lo scrupoloso rispetto dei protocolli di sicurezza. Rimane l'auspicio di lasciarci al più presto alle spalle la pandemia.

Il Consiglio generale confederale approva il calendario del Congresso



Monica Mascia
Segretario Nazionale FIT-CISL

L'attività congressuale è il momento di massima espressione democratica della base e di creazione del rapporto osmotico con i vertici a tutti i livelli

Il Congresso è sempre più vicino. Dopo lo spostamento causato dalla pandemia, si comincia a delineare con più chiarezza il nostro percorso congressuale. Infatti prima il Comitato esecutivo e poi, il 21 luglio, il Consiglio generale confederale hanno approvato il calendario e i regolamenti con le seguenti date: i congressi di base si dovranno tenere entro il 15 novembre 2021; quelli delle categorie territoriali entro il 20 dicembre; le categorie regionali entro il 31 gennaio 2022; le Ust dovranno svolgere i congressi entro il 28 febbraio; le Usr/Usi entro il 31 marzo; le categorie nazionali entro il 30 aprile. Il Congresso nazionale Cisl si svolgerà invece dal 23 al 29 maggio 2022.

Va ricordato innanzitutto che il Congresso, con il rinnovo o la nuova designazione degli organi e dei dirigenti a tutti i livelli, si configura come il più grande esercizio di democrazia interna a cui gli iscritti, tutti, sono chiamati a partecipare. È lo strumento principale attraverso il quale viene consolidato quel rapporto osmotico fra la base e i vertici. Una relazione che permette l'espressione massima della democrazia, vale a dire la delega, ma che allo stesso tempo conferisce la legittimazione agli organi preposti al raggiungimento degli obiettivi previsti dallo Statuto, dal Regolamento di attuazione e dal Codice etico.

L'articolo 8 dello Statuto Fit-Cisl prevede infatti che il Congresso si pronunci «sulla relazione politica e finanziaria che sarà svolta dalla Segreteria nazionale» e quindi fissi «l'indirizzo generale della Federazione». Sempre al Congresso spetta eleggere a scrutinio segreto i delegati al Congresso confederale così come i componenti elettivi del Consiglio generale.

Analogamente al rinnovo o alla conferma delle cariche elettive, il percorso congressuale prevede anche un'altra attività fondamentale (sempre regolata dall'articolo 8): la designazione dei Collegi dei Sindaci e dei Proviviri. Si tratta di cariche con meno visibilità, che non svolgono "giornalmente" l'attività sindacale, e tuttavia organismi indispensabili dal momento che, nello svolgimento delle loro attività, rappresentano il richiamo e la verifica della macchina organizzativa

e politica della nostra Federazione. Secondo quanto previsto dallo Statuto, infatti, «il Collegio dei sindaci della Federazione provvede al controllo amministrativo e adempie alle sue funzioni in coerenza con le norme dello Statuto, del relativo Regolamento di attuazione e degli ulteriori regolamenti». L'organismo, ricordiamo, è composto da cinque componenti di cui tre effettivi e due supplenti. Secondo lo Statuto, «sono eletti dal Congresso e non sono revocabili nel corso del mandato congressuale». I sindaci riferiscono periodicamente la situazione dell'andamento amministrativo della Fit-Cisl sia davanti al Comitato esecutivo che al Consiglio generale e rispondono del loro operato davanti al Congresso.

Allo stesso modo, il Collegio dei Proviviri è composto da cinque componenti eletti dal Congresso e non revocabili nell'arco del mandato congressuale. Va ricordato che, secondo lo Statuto, il Collegio dei Proviviri è organo di garanzia statutaria e di giurisdizione interna, a cui spetta il compito di decidere («dopo adeguata istruttoria per l'accertamento dei fatti e relative contestazioni») sugli eventuali ricorsi contro presunte violazioni dello Statuto e del Regolamento di attuazione. Ai proviviri spetta anche decidere in merito alle eventuali vertenze elettorali, alle controversie ed ai conflitti fra i soci e gli organismi ai vari livelli, sempre secondo i limiti stabiliti dallo Statuto e dal Regolamento di attuazione.

Entrando più nel vivo dell'attività di preparazione, va detto che siamo in attesa dello sviluppo delle tesi congressuali per aver modo di capire come saranno affrontati i temi principali e i ragionamenti che ne scaturiranno. Le istanze portate dalla base diventeranno materia viva di discussione sindacale, creando le fondamenta dell'azione delle segreterie ai vari livelli nei prossimi anni.

C'è un altro punto da ricordare agli iscritti in questa fase di preparazione al nostro XII Congresso Fit-Cisl. Quest'ultimo luogo è l'unico deputato alla discussione per l'aggiornamento o le possibili modifiche allo Statuto e al Regolamento attuativo, proprio perché è il momento di massima espressione della rappresentanza democratica e, con essa, anche del

Il Congresso, con il rinnovo o la nuova designazione degli organi e dei dirigenti a tutti i livelli, si configura come il più grande esercizio di democrazia interna a cui gli iscritti, tutti, sono chiamati a partecipare



potere di autoregolamentarsi per migliorare le modalità di organizzazione a tutti i livelli.

Un'altra prassi congressuale è quella che riguarda la formazione delle Commissioni. Esse affrontano nello specifico sia temi di carattere congressuale, e quindi politici, che altri più "tecnici e organizzativi", ponendosi come occasioni di confronto e incontro delle varie istanze. Queste Commissioni vengono formate e lavorano sia a livello federale che confederale, a seconda del grado a cui il tema deve essere affrontato. Allo stesso modo, vengono formate Commissioni per eventuali modifiche allo Statuto e al Regolamento attuativo.

Addentrarsi nei meccanismi congressuali è sicuramente un'esperienza personale e di attività sindacale a 360 gradi. Fra le tante evidenze dello Statuto, val la pena di ricordare gli articoli 19 e 20, laddove si rimanda alle norme dall'articolo 3 al 9 del Regolamento attuativo per definire tutte le cause di incompatibilità delle cariche direttive ed esecutive, eventualmente derivanti sia dell'accumulo di più cariche e incarichi che in riferimento ai periodi in cui si possono ricoprire le stesse. Lo scopo, così come delineato dallo Statuto, è cristallino: le incompatibilità vengono infatti individuate «per affermare l'assoluta autonomia della Fit-Cisl nei confronti dei partiti, dei movimenti e formazioni politiche, delle associazioni che svolgono attività interferenti con

quella sindacale, delle assemblee legislative e dei poteri esecutivi a tutti i livelli». In definitiva sono stati approvati tutti gli atti formali per lo svolgimento del XIX Congresso confederale ma, riprendendo quanto riportato in apertura dell'articolo, non dobbiamo dimenticare che questo percorso si avvia in un momento molto particolare sotto il profilo sanitario. Per questa ragione riportiamo di seguito una parte della delibera del Consiglio generale confederale, tenutosi in Roma il 21 luglio scorso, in merito agli "Adempimenti connessi ai Regolamenti congressuali - Covid-19", che mette in luce e chiarisce alcuni aspetti rispetto a delibere assunte e ratificate, in relazione alla difficile situazione sanitaria:

«Premesso [...]

- che, nella medesima adunanza del 3 marzo 2021, il Consiglio generale confederale, in considerazione delle condizioni connesse all'andamento dell'epidemia da Covid-19, ha attribuito alla Segreteria confederale il compito di provvedere ad elaborare e proporre al Comitato esecutivo confederale tutte le disposizioni utili a modificare e/o integrare le modalità operative di voto e di svolgimento dei Congressi contemplate dai Regolamenti congressuali con esclusivo riferimento alla necessità di disciplinare condizioni di emergenza dettate dalla richiamata epidemia da Covid-19;

- che, con decisione assunta all'unani-

mità dal Comitato esecutivo Cisl nella riunione del 26 marzo 2021, poi ratificata dal Consiglio generale confederale con delibera del 31 maggio 2021, al fine di contemperare l'avvio della stagione congressuale e lo svolgimento dei relativi percorsi con le disposizioni nazionali dettate per contenere e contrastare la diffusione del Covid-19, è stato deliberato il rinvio della stagione congressuale della Cisl e la rimodulazione, in un'apposita riunione del Comitato esecutivo da tenersi prima della pausa estiva, anche alla luce di un attento monitoraggio dell'andamento dell'epidemia e della campagna vaccinale, del calendario relativo agli adempimenti congressuali, da adottare da parte di tutte le strutture afferenti alla confederazione;

- che, conformemente alla richiamata delibera, il Comitato esecutivo Cisl riunito il giorno 5 luglio 2021 ha considerato l'ipotesi di riavvio del percorso congressuale e, conseguentemente, ha proceduto alla convocazione dell'odierno Consiglio generale confederale per l'adozione di tutti gli adempimenti conseguenti».

Il testo integrale della delibera potrà essere reperito, unitamente a tutta la restante documentazione relativa al percorso congressuale, nella cartella Circolari, su FirstClass, dove è stato pubblicato lo scorso 22 luglio.

Logistica, la legalità è l'unico antidoto ai problemi del settore



Maurizio Diamante
Segretario Nazionale FIT-CISL

Come Fit-Cisl lo abbiamo sempre sostenuto: sono necessari il rispetto del ccnl e maggiori controlli lungo la filiera

Sfatiamo un mito, tanto per iniziare. Di logistica si parla spesso in termini negativi, ma tutti i problemi del settore possono essere ricondotti ad una sola parola, da noi invocata in ogni sede possibile (incluse quelle istituzionali): legalità. Questo concetto, da parte nostra, viene ripetuto ogni volta che ci capita un caso di cronaca in cui vengono coinvolte aziende operanti in quest'area.

Da queste storie, come ha osservato Dario Di Vico il 19 giugno sul Corriere della Sera, «il sistema della logistica italiana ne esce devastato nell'immagine e nelle relazioni. Ed è paradossale che ciò avvenga nella stagione del massimo successo dell'e-commerce e di super-Amazon». Questo paradosso poggia su un altro pilastro: quello della logistica, va ricordato, è uno dei settori che con grande dedizione e sacrificio non si è mai fermato durante la pandemia e ha permesso l'approvvigionamento dei beni di prima necessità in tutti i campi. Una granitica certezza, quindi, in un periodo di diffusa incertezza.

Uno dei casi più eclatanti negli ultimi anni ha riguardato Ceva Italia, ramo del gruppo Ceva Logistics, multinazionale che in Italia conta circa 1.100 lavoratori diretti e oltre 3.400 indiretti. Un subappaltatore del gruppo finì nel 2018 al centro di un'inchiesta penale per false dichiarazioni e sfruttamento della manodopera. L'indagine mise a nudo i nervi scoperti del settore, che noi da sempre denunciavamo: turni massacranti, lavoro sottopagato e forme di caporalato. La vicenda ha portato ad un intervento del Tribunale di Milano che ha messo sotto amministrazione giudiziaria le attività di subfornitura del ramo italiano di Ceva Logistics. La società ha collaborato con la magistratura anche rinnovando i vertici e avviando un nuovo percorso che prevede, secondo quanto da loro annunciato, un accurato controllo sugli appaltatori e sul trattamento riservato da parte loro al personale.

Questa storia, se mai ce ne fosse bisogno, dimostra che la legalità passa da un percorso virtuoso che coinvolge tutti gli attori in campo, ognuno in base al proprio ruolo. L'applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro è il primo

passo da noi sempre auspicato e perseguito, i cui frutti portano ad un sistema di trasparenza e di rispetto per le lavoratrici e i lavoratori. L'articolo 42 è cristallino: vieta il subappalto da "Far West", prevede la clausola sociale e una lista di fornitori certificati.

Il passo successivo è quello di chi è deputato al controllo della legalità, vale a dire gli ispettorati del lavoro, ai quali abbiamo chiesto e chiediamo maggiori controlli lungo la filiera del settore, alla ricerca di eventuali "zone grigie" dove si annidano le situazioni di sfruttamento. Da parte nostra, va ricordato, che già nel 2017 avviammo un percorso con

il Ministero dello Sviluppo economico, con l'allora dicastero dei Trasporti (oggi Mims) e con quelli degli Interni e del Lavoro e con tutte le parti sociali, dal titolo "Tavolo della Legalità". L'iniziativa saltò l'anno seguente, ma non abbiamo mai mollato la presa e nell'ultimo rinnovo del ccnl del settore abbiamo inserito un avviso comune per la ricostituzione del Tavolo.

Da parte sua, in occasione del rinnovo del ccnl del settore, il Ministro del Lavoro Andrea Orlando ha annunciato il 7 luglio l'istituzione di una task force per far rispettare la legalità nel campo della logistica. I dati snocciolati dal Ministro sono la conferma di ciò che abbiamo sempre sostenuto: «Nel corso

Il rispetto della legalità da parte di tutti gli attori (a tutti i livelli) è l'unico antidoto a questo substrato di sfruttamento e mancanza dei diritti elementari degli operatori alle estremità della filiera produttiva



del 2020 - ha detto Orlando - l'Ispettorato nazionale del lavoro ha svolto nel settore del trasporto e magazzinaggio e in quello dei servizi di supporto alle imprese, nel quale operano diverse aziende legate alla logistica, un complesso di 8.850 accessi ispettivi riscontrando un tasso di irregolarità del 71,84%, superiore di oltre 6 punti percentuali rispetto a quello riferito al complesso dei settori produttivi (65,71%)».

Secondo il Ministro, la task force potrà svolgere, fra le altre, la funzione di «ideare e promuovere strategie per incentivare la compliance spontanea da parte degli operatori del settore», affinché «fondino la propria ricerca di competitività esclusivamente sull'innovazione, sulla formazione e sulla qualità, rifiutando, per se stesse e per i propri partner, ogni forma di dumping sociale

e di evasione o elusione normativa». Infine, i lavori della task force, sempre secondo quanto dichiarato da Orlando, «dovranno procedere in parallelo con un tavolo di confronto costante con le parti sociali firmatarie del contratto collettivo nazionale della logistica, per condividere maggiormente ogni scelta e responsabilizzare al massimo tutti gli attori della filiera».

Da parte nostra, ci auguriamo che questo possa verificarsi in tempi brevi nell'ottica di quel percorso di partecipazione e condivisione insieme alle aziende che abbiamo sempre auspicato. Occorre ribadire che le relazioni industriali sono la base di rapporti sani e propedeutici sia per la formazione che per la contrattazione. Come Fit-Cisl, ci siamo battuti (e continueremo a farlo) contro l'avidità di quelle aziende

disponibili ad impelagarsi nel meccanismo degli appalti al massimo ribasso.

“Strategie” aziendali simili hanno un solo sbocco, vale a dire aprire la porta a quelle zone grigie dove il ccnl è carta straccia; dove i turni sono massacranti e incuranti delle necessità delle lavoratrici e dei lavoratori, dove subentrano dinamiche di caporalato e di sfruttamento. In definitiva, in poche parole: un contesto di illegalità, dove vige la legge del Far West sociale. Qui, però, si chiude anche il cerchio: il rispetto della legalità da parte di tutti gli attori (a tutti i livelli), come spiegato finora, è l'unico antidoto a questo substrato di sfruttamento e mancanza dei diritti elementari degli operatori alle estremità della filiera produttiva. I quali rischiano, altrimenti, di fare la fine dei vasi di coccio fra vasi di ferro di manzoniana memoria.



Scuola: la pandemia ci restituisce una adolescenza enormemente provata



Silvia Ferro

I ragazzi hanno voglia di rivalsa. A dimostrarlo è anche la buona partecipazione alla IV edizione del concorso nazionale "Nico Piras-Sono stato io"

Dopo quasi due anni di pandemia, inizia la conta dei danni. Nessun settore è stato risparmiato e la scuola è tra questi. A causa delle restrizioni imposte dal Covid-19 i bambini e i ragazzi hanno dovuto fare i conti con lunghissimi periodi in DaD (didattica a distanza), un acronimo figlio proprio del Covid che mai nessuno si sarebbe immaginato potesse diventare tanto concreto.

Dal 5 marzo 2020 i ragazzi sono stati privati della loro quotidianità scolastica, del contatto con i loro coetanei, e costretti davanti ad un pc – per i fortunati che lo avevano – per tentare di proseguire negli studi. Una situazione tanto inaudita quanto critica.

Ad essere stata prepotentemente intaccata non è solo la sfera sociale ma anche quella psicologica di bambini e ragazzi. Il Rapporto "Riscriviamo il futuro – Dove sono gli adolescenti? La voce degli studenti inascoltati nella crisi", pubblicato da Save the Children lo scorso gennaio fissa dei numeri allarmanti. «Rispetto alla sfera della socialità, per quasi 6 studenti su 10 (59%) la propria capacità di socializzare ha subito ripercussioni negative, così come il proprio umore/stato d'animo (57%) e una quota di non molto inferiore (52%), sostiene che le proprie amicizie siano state messe alla prova. In un'età di cambia-

mento come quella dell'adolescenza, il tema delle relazioni personali è fondamentale e, tra le "privazioni" che i ragazzi hanno sofferto di più, c'è anche quella di non aver potuto vivere esperienze sentimentali importanti per la loro età (63%). Quasi un ragazzo su 4 pensa che l'allontanamento da scuola stia avendo ripercussioni negative anche sulla propria salute. Guardando al futuro, solo 1 su 4 pensa che "tornerà tutto come prima" e la stessa percentuale ritiene che "continueremo ad avere paura", mentre il 43% vede l'esperienza che sta vivendo come uno spartiacque che sdogana, anche dopo il vaccino, il fatto che "staremo comunque insieme in modo diverso, più on line" (43%)».

Uno studio condotto dal Policlinico Umberto I di Roma, guardando agli adolescenti che hanno contratto il Covid-19,

Fondamentale è stato il supporto dei due Ministeri che, senza esitazioni, da subito, hanno creduto nella bontà dell'iniziativa e nella efficacia educativa di questo strumento accompagnando la Fit-Cisl



ci dice che «in circa il 20% dei casi essi riportano effetti nel lungo periodo e problemi di tipo psicologico come ansia, depressione, paura di quello che è successo o potrà succedere». E purtroppo questa è una condizione che non riguarda solo chi ha contratto il Covid ma anche una buona fetta della restante popolazione di tutte le età.

Non trascurabile è l'ambito delle competenze dei bambini e dei ragazzi che, evidentemente, non è stato risparmiato dal dover fronteggiare gli effetti negativi della pandemia. Una accurata fotografia è stata scattata dal Rapporto nazionale Invalsi 2021. Se da un lato sembrerebbe che la scuola primaria sia riuscita meglio ad affrontare le varie difficoltà «garantendo risultati pressoché uguali a quelli riscontrati nel 2019», non si può dire lo stesso per la scuola secondaria che, per un periodo più lungo rispetto alla primaria, ha dovuto fare i conti con la DaD. Infatti, «rispetto al 2019, i risultati del 2021 di Italiano e Matematica sono più bassi, mentre quelli di

Inglese (sia listening sia reading) sono stabili. In entrambi i cicli in tutte le materie le perdite maggiori di apprendimento si registrano tra gli allievi che provengono da contesti socio-economico-culturali più sfavorevoli». Sì, perché la pandemia ha fatto anche di questo. Ha fatto emergere le - a tratti forti - diversità economico-sociali e culturali-familiari a scapito dei ragazzi.

La strada per recuperare il gap è lunga e non certo semplice da percorrere ma la forza di volontà di ragazzi e docenti e la loro voglia di rivalsa inizia a farsi sentire. La quarta edizione del concorso Nico Piras "Sono stato io" promosso dalla Fit-Cisl con il patrocinio del Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità sostenibili e la collaborazione del Ministero dell'Istruzione, dell'università e della ricerca, tenuto conto di tutte le difficoltà del caso, è stato un ennesimo successo. I ragazzi di ogni ordine e grado, presentando 68 elaborati (che vanno ad aggiungersi ai 1.315 delle scorse tre edizioni), infatti si sono concentrati

sull'educazione civica e quindi sulle "iniziative di sensibilizzazione alla cittadinanza responsabile". È infatti proprio di responsabilità e rispetto di persone e cose pubbliche che si parla nel nostro concorso che, come dicevamo, per la quarta volta, pur essendo uno strumento inedito per un sindacato, è riuscito a coinvolgere bambini e ragazzi spingendoli a realizzare fumetti e video sul tema per partecipare al concorso. Fondamentale è stato il supporto dei due Ministeri che, senza esitazioni, da subito, hanno creduto nella bontà dell'iniziativa e nella efficacia educativa di questo strumento accompagnando la Fit-Cisl nel tortuoso percorso che ci ha costretti, a causa della chiusura delle scuole, a prorogare più volte la scadenza per la presentazione degli elaborati. La commissione giudicatrice, composta da un rappresentante del Miur, del Mims, dell'Fnc, di Agens, Asstra, Anav, Rfi, Trenitalia, TPer e Atm si riunirà nel mese di settembre per iniziare la disamina degli elaborati e decretare poi i vincitori dei premi previsti dal bando, che consistono

in buoni libro di un valore che va dai 250 ai 500 euro per ciascun grado scolastico e ciascuna sezione (fumetto e spot audio-video) cui si aggiungono pc per le scuole.

Elisa B. | 1ª classificata ed. 2017/2018 - Sez. Fumetto Scuola Primaria



La Fit-Cisl crede fortemente in questa iniziativa e punta molto sullo strumento del concorso per educare le nuove generazioni al rispetto delle lavoratrici e dei lavoratori dei trasporti che svolgono un servizio di pubblica utilità nonché dei mezzi pubblici. Una semina importante che porterà domani i suoi frutti a beneficio della sicurezza sul lavoro che tanto ci sta a cuore.

Al via il tavolo per il rinnovo del ccnl Mobilità/Attività ferroviarie



Gaetano Riccio

Coordinatore Nazionale FIT-CISL
Mobilità ferroviaria

Parte anche la trattativa per il contratto aziendale del gruppo Fs Italiane. Dalla Fit-Cisl particolare attenzione alle politiche attive di ricollocazione

Dopo la firma dell'accordo con Agens per la chiusura economica del triennio 2018-2020, che ha portato alla corresponsione in forma di una tantum di 890 euro al livello C1 e la sottoscrizione dell'accordo con il gruppo Fs Italiane per il riconoscimento dell'una tantum welfare di 400 euro, abbiamo chiesto l'avvio dei tavoli per il rinnovo del contratto collettivo nazionale della Mobilità/Area contrattuale attività ferroviarie e del contratto aziendale di gruppo di Ferrovie.

Il confronto è iniziato a fine luglio e prosegue con un calendario di incontri a partire da settembre 2021. Sostanzialmente, aprendo questo percorso, abbiamo ribadito gli elementi essenziali della nostra piattaforma rivendicativa e abbiamo concordato di dividere i principali istituti contrattuali in tre gruppi: il primo sul sistema delle relazioni industriali, diritti sindacali, mercato del lavoro, svolgimento

del rapporto di lavoro e codice di disciplina; il secondo su classificazione del personale e orario di lavoro; il terzo sulla retribuzione.

Sulle materie del primo gruppo, parte generale, relazioni industriali e svolgimento del rapporto di lavoro è necessario fare essenzialmente "manutenzione", attraverso l'adeguamento rispetto alle modifiche e ai miglioramenti legislativi intervenuti al riguardo. In particolare, vanno affrontate le misure relative al welfare e alla conciliazione vita-lavoro, ma soprattutto va meglio definito lo smart working. A questo proposito, sono necessari ulteriori approfondimenti, in particolare per il grande rilievo assunto in questi mesi da tale modalità di lavoro, che non può più essere trattata come elemento secondario. In questo senso va ripresa e meglio precisata la necessità per la lavoratrice e il lavoratore di potersi disconnettere al termine della prestazione lavora-



tiva programmata, già definita con specifico accordo, ma andranno approfonditi gli ulteriori aspetti emersi in questo periodo di effettuazione.

In merito al capitolo sull'orario di lavoro, l'impostazione della nostra piattaforma è incentrata sui necessari miglioramenti sia per il personale di terra sia per quello mobile che per quello di staff e uffici, ma soprattutto con una particolare attenzione ai carichi di lavoro e alle varie sezioni specifiche: lunga percorrenza, trasporto regionale, alta velocità, trasporto merci.

Per quanto riguarda in particolare il trasporto merci ferroviario, va detto che è la vera sfida che abbiamo davanti, in quanto è l'ambito in cui è più forte la concorrenza tra le imprese. Questo settore ha avuto un ruolo fondamentale e strategico nel periodo più buio del lockdown, quando l'approvvigionamento dei generi alimentari di prima necessità, dei medicinali e dei presidi medico-sanitari, in tutte le parti del Paese, è stato possibile grazie all'impegno dei lavoratori e delle lavoratrici delle imprese ferroviarie del trasporto merci. Il comparto ha subito qualche lieve flessione a causa della crisi economica derivata da quella sanitaria, ma è riuscito a recuperare terreno e i numeri del primo semestre e le anticipazioni sui prossimi mesi lasciano presagire una forte ripresa del traffico, che va garantito con risorse adeguate sia in termini di uomini che di mezzi, vale a dire locomotori e carri.

Altro capitolo che costituisce uno degli aspetti più spinosi della trattativa per il rinnovo contrattuale è quello relativo agli aumenti della parte economica. L'obiettivo della nostra piattaforma rivendicativa, oltre al recupero del potere di acquisto dei salari, è quello di adeguare le indennità accessorie per il personale dell'esercizio, ma vanno affrontate con attenzione le problematiche relative al personale degli staff e degli uffici e a quello dell'area quadri. In particolare va definitivamente risolta e affrontata la coda contrattuale che ci



portiamo avanti da qualche anno relativa alle indennità specifiche sia per il Coordinamento che per la Direzione Lavori.

Sugli altri aspetti, in questo rinnovo

Altro elemento qualificante che abbiamo voluto aggiungere in piattaforma è quello che abbiamo denominato second life, vale a dire la possibilità di adibire i lavoratori, dopo un determinato numero di anni, ad altre attività

contrattuale, come abbiamo già ampiamente affermato anche su questo giornale, come Fit-Cisl guardiamo con particolare attenzione a due punti che abbiamo inserito nella piattaforma presentata alle controparti. Ci riferiamo, in primis, alla necessità di prevedere politiche attive di ricollocazione o di riconversione del personale, per far fronte alle dinamiche di evoluzione dei contesti produttivi.

Altro elemento qualificante che abbiamo voluto aggiungere in piattaforma è quello che abbiamo denominato second life, vale a dire la possibilità di adibire i lavoratori, dopo un determinato numero di anni, ad altre attività anche attraverso la creazione di specifiche banche dati che contengano le competenze maturate dagli stessi. Ciò andrà, ovviamente, verificato con le associazioni datoriali in

considerazione dell'allungamento del periodo lavorativo e in particolare per le mansioni usuranti, anche nell'ottica di valorizzare aspetti e competenze specifiche dei lavoratori in ambiti che possano andare anche oltre i confini della stessa azienda.

Un ulteriore tema importante, non direttamente collegato al rinnovo contrattuale, e che tuttavia ha una forte valenza sul piano economico ma soprattutto sul riconoscimento della produttività data dalle lavoratrici e dai lavoratori è quello relativo all'accordo sul premio di risultato. L'anno scorso per i motivi legati alla pandemia e al periodo di lockdown totale, da marzo ai primi di giugno, non si sono raggiunti i parametri di riferimento e quindi non vi è stato il riconoscimento per i ferrovieri del premio in questione. Con l'accordo di febbraio, oltre al riconoscimento del triennio 2018-2020, a livello aziendale vi è stato l'approvazione di un importo a titolo di "una tantum welfare" di 400 euro, in misura uguale per tutti i lavoratori del gruppo, «per tener conto dell'apporto professionale con il quale essi hanno contribuito, pur nel pieno dell'emergenza sanitaria, ad assicurare la continuità aziendale». Quest'anno, invece, siamo in presenza di una generale ripresa del servizio sia a livello passeggeri che, soprattutto, a livello merci, per cui vanno definiti con urgenza i criteri in modo che alla categoria sia corrisposto, a giugno dell'anno prossimo, il giusto riconoscimento del premio di risultato per la produttività data e per gli obiettivi raggiunti.

Itabus, l'impatto del nuovo vettore si dovrà misurare anche sulle relazioni industriali



Eliseo Grasso
 Coordinatore Nazionale FIT-CISL
 Mobilità tpl

Come Fit Cisl siamo favorevoli all'ingresso sul mercato di una società nazionale e chiediamo un confronto costruttivo con le organizzazioni sindacali

27 maggio 2021: è la data in cui un nuovo operatore di viaggi a lunga percorrenza ha iniziato il suo servizio. Itabus, è il nome dell'azienda, italiana e totalmente privata, che si ripromette di essere un grande player nel settore dei viaggi su gomma attraversando tutto il Paese. Infatti, le tratte coperte vanno da nord a sud, coprendo sia la dorsale tirrenica che quella adriatica. Nel settore dei trasporti sono noti i nomi dei soci fondatori della società, tra i quali spiccano quelli che nel 2006 fondarono Italo-Ntv, l'allora nuova compagnia ferroviaria che nel mercato dell'alta velocità lanciò la sfida alle Frecce di Trenitalia.

I media, nel descrivere l'ingresso di Itabus nell'autotrasporto passeggeri, hanno utilizzato il termine "impatto", che possiamo definire appropriato, considerati i numeri annunciati dalla nuova società. Partendo dalla flotta dei bus: 300, nuovissimi con

bus dal gruppo tedesco Man Volkswagen, con un programma di sostituzione degli stessi, a quanto dichiara l'azienda, che prevede il cambio del mezzo ogni 2 anni e un investimento di circa 200 milioni di euro per il periodo 2021-2025. Sono più di 400 gli itinerari previsti ed oltre 70 i comuni Italiani serviti.

Dal punto di vista normativo, occorre evidenziare come i servizi di linea interregionali di competenza statale non sono soggetti agli obblighi di servizio del tpl, ma sono disciplinati dal d.l. n. 285 del 21 novembre 2005 e dal d.m. n. 316 del 1° dicembre 2006. Tali servizi si caratterizzano per avere orari, percorsi e fermate predeterminati, vengono offerti a un'utenza indifferenziata, consentono la mobilità delle persone tra diverse Regioni a condizione che il collegamento avvenga su un percorso stradale

Senza la possibilità di aprire un confronto con Itabus, non abbiamo modo di sapere quale contratto di lavoro è applicato alle lavoratrici e ai lavoratori dell'azienda



dotazioni tecnologiche all'avanguardia, con impatto ambientale ridotto al minimo (categoria Euro 6D), sono forniti ad Ita-

che attraversi almeno tre Regioni; i prezzi dei biglietti sono liberamente determinati dalle aziende; non esistono diritti di

esclusività e il servizio si svolge in regime di libera concorrenza.

Tale circostanza comporta ad ogni modo che si rispettino dei requisiti ben precisi per garantire la qualità, la regolarità, la sicurezza e la continuità dei servizi. È infatti obbligatorio che l'azienda sia autorizzata all'esercizio della professione, che abbia ottenuto la certificazione di qualità aziendale, che disponga di personale, impianti e strutture in misura idonea ad assicurare il regolare esercizio del servizio e che rispetti diverse altre norme legate al corretto svolgimento dei servizi nel rispetto dei criteri alla base del rilascio delle autorizzazioni. Inoltre, occorre che le imprese applichino nei confronti dei proprio addetti, in materia di rapporto di lavoro, le norme di diritto comune e le norme del contratto collettivo nazionale di settore, che il servizio proposto non riguardi esclusivamente le linee più redditizie, che si utilizzino autobus non acquistati con sovvenzioni pubbliche di cui non possano beneficiare la totalità delle imprese e che gli stessi non abbiano un'anzianità superiore ai sette anni di vita.



Vi sono poi i requisiti dei servizi stessi, che le aziende devono rispettare per



mantenere o ottenere le autorizzazioni; le aree in cui si effettuano fermate del servizio di linea devono essere state preventivamente ritenute idonee sotto il profilo della sicurezza stradale ai sensi del d.p.r. 753/80 da parte della Motorizzazione Civile; il percorso deve essere ritenuto idoneo in relazione alle dimensioni del bus che la società utilizza; i tempi di percorrenza devono essere congrui e ritenuti validi in relazione ai limiti di velocità e al codice della strada e, infine, le modalità di esercizio devono attenersi ai vincoli dei tempi di guida e riposo dei conducenti rispetto al regolamento (Cee) n. 561/2006.

Come Fit-Cisl accogliamo con favore l'ingresso in questo mercato di una società nazionale. Diciamo ciò certamente per via della generazione di nuovi posti di lavoro, elemento questo importantissimo che entra favorevolmente in un contesto dove il tasso di disoccupazione giovanile è in crescita anche tra gli autisti: sempre dalle dichiarazioni rese dalla società, si attestano infatti a circa 1.000 gli autisti assunti o in via di assunzione. Ma non è l'unico motivo per cui la nascita di Itabus può essere positiva: come Fit-Cisl, infatti, abbiamo sempre ritenuto necessario favorire l'ingresso nel mercato di grandi player nazionali. Tale politica è portata avanti da sempre nel tpl dalla nostra organizzazione sindacale, anche quindi nel settore dei viaggi su gomma, dove vi è la sostanziosa presenza di tante piccole imprese che svolgono tali servizi.

Premesso ciò, crediamo contestualmente che sia fondamentale istituire sin da subito un sistema di relazioni sinda-

cali partecipato e finalizzato a garantire adeguate condizioni di lavoro in un'ottica di sostenibilità occupazionale, con al centro il tema della sicurezza. Sin dall'avvio dei servizi, abbiamo inviato due distinte richieste d'incontro indirizzate ai due amministratori delegati di Itabus, al fine di iniziare un confronto che si basi sugli obiettivi sopra descritti. Spiace registrare che, a oggi, non si sono ancora avute le condizioni per svolgere tale incontro.

Senza la possibilità di aprire un confronto con Itabus, come rappresentanti dei lavoratori, anche nella nostra ottica di grande attenzione alla sicurezza di dipendenti e passeggeri, come sa chi ci conosce, non abbiamo modo di sapere quale contratto di lavoro è applicato alle lavoratrici e ai lavoratori dell'azienda. Ciò è inaccettabile anche considerato che l'aumento della sicurezza avviene soprattutto attraverso il rispetto delle norme di impiego: occorre sapere, ad esempio, quali sono le prestazioni, le pause, i riposi giornalieri, i riposi settimanali, quale tipo di formazione professionale è stata fatta ai conducenti. Elementi, questi, che, a titolo meramente esemplificativo, garantiscono i necessari standard di sicurezza. Per la Fit-Cisl, questo è un dato imprescindibile che va a tutela delle lavoratrici e dei lavoratori, delle persone trasportate e, ne siamo certi, della stessa azienda. Crediamo infatti, che il successo delle imprese derivi anche dagli accordi fatti con il sindacato. Per queste ragioni attendiamo fiduciosi ma non inerti: continueremo a lavorare perché si verifichino le condizioni per avviare questo confronto.

Contributi per trasporto ferroviario merci: il punto della situazione



Massimo Malvisi

Siamo al paradosso: il trasporto ferroviario merci non si è mai fermato durante la pandemia, pur subendone i contraccolpi, e ha continuato a garantire l'afflusso di beni essenziali. Tuttavia le imprese del settore non hanno ricevuto per tempo tutti i ristori promessi dal Governo. Ciò è ancora più assurdo se si considera che questo comparto è particolarmente interessato da tutte le strategie di sviluppo sostenibile previste dall'Unione europea, come il Piano nazionale di ripresa e resilienza e il Green New Deal.

Il Governo Italiano con l'approvazione del d.l. 34/2020 per indennizzare il periodo dal 23 febbraio al 31 luglio 2020 aveva stanziato 70 milioni di euro per il 2020 e ulteriori 80 milioni di euro annui per gli anni dal 2021 al 2034. L'erogazione dei fondi è subordinata alla dichiarazione di compatibilità da parte della Commissione europea, perché sono equiparati ad aiuti di Stato. La ripartizione di queste cifre è stata demandata ad appositi decreti interministeriali. Successivamente con il d.l. 104/2020 è stato indennizzato il periodo che va dal 1° agosto al 31 dicembre 2020.

Come se la burocrazia finora elencata non fosse sufficiente, il Mims, Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità sostenibili, su sollecitazione della Commissione europea ha richiesto alle imprese ferroviaria interessate ulteriori elementi di dettaglio.

Riempite tutte queste carte, però, non risultano ancora erogati detti contributi al trasporto ferroviario merci, diversamente dal comparto ferroviario viaggiatori, che ha ricevuto i contributi attesi limitatamente al periodo marzo-giugno 2020.

A completezza del quadro ricordiamo che il successivo d.l. 137/2020, diversamente da quanto si attendeva, non ha previsto fondi per le società del settore. Sono invece stati stanziati con la legge di Bilancio 2021 (l. 178/2020) 420 milioni di euro fino al 2034, per compensare le imprese ferroviarie (merci e passeggeri a mercato) per gli effetti negativi subiti

Nonostante lo sforzo durante la pandemia, le imprese del settore non hanno ricevuto tutti i ristori promessi. La Fit-Cisl auspica la loro erogazione al più presto

in conseguenza della pandemia nel primo quadrimestre 2021. La legge di Bilancio prevede che le imprese ferroviarie debbano fare istanza entro il 31 luglio 2021, ma al 10 luglio il necessario decreto attuativo non era stato ancora emanato.

Questo importante settore deve poter agire in un quadro certo e stabile, con misure di sostegno che ne permettano lo sviluppo per raggiungere i traguardi delineati dall'Unione europea in tema di riequilibrio modale

Come Fit-Cisl auspichiamo che vengano erogati quanto prima i contributi promessi, visto che a fare le spese di ulteriori ritardi non saranno solo le aziende ma anche le lavoratrici e i lavoratori del settore che, lo ricordiamo, è strategico, a maggior ragione in un momento tanto delicato per la nostra economia quale è quello della ripresa in atto, che si sta cercando di rafforzare. Questo importante settore deve poter agire in un quadro certo e stabile, con misure di sostegno che ne permettano lo sviluppo per raggiungere i traguardi delineati dall'Unione europea in tema di riequilibrio modale, in un'ottica di sviluppo sostenibile. Quando

parliamo di quadro certo, non ci riferiamo solamente a elementi normativi ed economici, ma anche a quelli contrattuali, visto che non tutte le aziende del trasporto ferroviario merci applicano il contratto collettivo nazionale di settore, distorcendo così la concorrenza a spese dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori.

L'Italia, per la sua collocazione geografica e con gli interventi previsti dal Pnrr in tema di investimenti infrastrutturali, con particolare riferimento a quelli che riguardano il settore ferroviario, ha un'occasione storica per rafforzare il suo ruolo di rilievo internazionale nello scenario dei traffici merci e viaggiatori su rotaia. Come Fit-Cisl, quindi, consapevoli dell'importanza del momento, intendiamo portare avanti con determinazione proposte e azioni affinché si realizzino le condizioni per cogliere questa opportunità unica, per il settore ferroviario ma anche per il sistema Paese. Tra queste, c'è sicuramente da parte nostra la richiesta di una maggiore attenzione al settore da parte di Governo, istituzioni e stakeholder, includendo la questione del ritardo nei ristori.

Rfi, più tecnologia e un maggior presidio dell'infrastruttura per la sicurezza



Michele Castellano

Il caso della linea Mantova-Cremona dimostra che l'attuale livello di gestione dei rischi presenta ancora molte falle. Come Fit-Cisl chiediamo più addetti al controllo

Ancora una volta solo la fortuna ha evitato un tragico incidente ferroviario. Nonostante il nostro impegno e le nostre continue segnalazioni, a tutt'oggi non si fa abbastanza per la sicurezza pure in questo settore. È stato un agricoltore a segnalare lo scorso giugno una voragine nella massicciata della linea Mantova-Cremona nel territorio del Comune di Torre de Picenardi. La sua attenzione ha evitato che si verificasse un serio incidente ai treni che percorrono tale linea. Infatti, il cedimento della massicciata ha lasciato delle traversine con annessa rotaia sospese nel vuoto, rendendo di conseguenza non perfettamente stabile il binario, con grave rischio anche di deragliamento per un convoglio in transito alla normale velocità. La circolazione ferroviaria è stata tempestivamente bloccata riuscendo persino ad arrestare, a poca distanza dal punto dissestato, un treno merci già partito da una stazione adiacente ed è ripresa dopo alcune ore, appena terminate le operazioni di consolidamento della massicciata e di ripristino del binario da parte del personale della manutenzione infrastrutture.

A tutt'oggi non sono chiare le cause che hanno provocato il cedimento; è stato ipotizzato che delle nutrie, stanziali in un canale irriguo a ridosso del tracciato ferroviario, abbiano scavato gallerie al di sotto della massicciata compromettendo pericolosamente l'infrastruttura.

L'aspetto preoccupante di questa vicenda è che è stata pregiudicata gravemente la sicurezza ferroviaria senza che ci sia stata alcuna segnalazione dell'insorgere dell'anomalia e che solo per un caso fortuito non si sono verificate tragiche conseguenze. Come per altri inconvenienti assimilabili a questo caso, abbiamo evidenziato più volte a Rete ferroviaria italiana l'esigenza di implementare sulla rete in sua gestione un sistema di diagnostica fissa in grado di segnalare qualsiasi genere di anomalia all'infrastruttura, in modo da poter intervenire con tempestività. Attualmente il controllo delle linee ferroviarie avviene attraverso il passaggio periodico di treni diagnostici che, attraverso la strumentazione di bordo, rilevano i parametri di tutte le diverse componenti l'infrastruttura e, per quanto riguarda la parte relativa all'armamento, veri-

ficano la regolare geometria del binario, il grado di usura e l'eventuale presenza di difetti all'interno delle rotaie. Inoltre sono previste delle visite di controllo dello stato delle linee che vengono eseguite dal personale di Rfi sempre con periodicità e con varie modalità, quali a bordo di treni, di carrelli e a piedi.

Nonostante tutte queste diverse tipologie di controlli, permangono delle situazioni di criticità che per essere tempestivamente rilevate richiedono interventi tecnologici e un più assiduo presidio dell'infrastruttura da parte del personale della manutenzione. Per quanto riguarda la tecnologia, oltre al rinnovo in corso della flotta dei treni diagnostici con mezzi più performanti, anche per quella fissa si sta procedendo alla realizzazione di sistemi per il monitoraggio di punti singoli delle linee. Inoltre si stanno studiando e sperimentando sistemi più evoluti di monitoraggio sia delle linee sia delle condizioni del territorio circostante per un più continua e rapida individuazione di potenziali rischi.

Nell'immediato riteniamo, quindi, che oltre al notevole e importante apporto della tecnologia disponibile, per aumentare il livello della sicurezza rimane fondamentale una più frequente azione di controllo da parte del personale di Rfi: è ciò che stiamo richiedendo nel corso delle trattative in atto con la società per una revisione dall'attuale assetto organizzativo, che ha dimostrato di non essere in grado di assolvere pienamente al compito di mantenere in efficienza e sicurezza la rete ferroviaria. È necessario un controllo che si realizzi attraverso un maggior numero di addetti nell'ambito dell'intero processo della manutenzione rispetto a quelli oggi presenti e dando la possibilità a chi ha la responsabilità della gestione e del controllo delle attività di poter esercitare il proprio ruolo su giurisdizioni meno estese di quelle attuali e, nelle realtà più complesse, con la presenza di più supporti.

Per la sicurezza è necessario investire ancora tanto sia in tecnologia, approfittando delle ingenti risorse rese disponibili dal Pnrr, sia in personale per evitare di dover confidare sulla buona sorte anche per le opere di una nutria.

Per aumentare il livello della sicurezza rimane fondamentale una più frequente azione di controllo da parte del personale di Rfi: è ciò che stiamo richiedendo nel corso delle trattative in atto con la società

Ferrovie, l'Ansfisa valuta l'eliminazione del capotreno. Il no della Fit-Cisl



Christian Tschigg

Se si guarda agli altri paesi Ue, questa figura non è prevista solo in pochi casi e per brevi tratti. La legislazione Ue non prevede alcuna soppressione

Capotreno sì o capotreno no? È una domanda che rientra in un dibattito serio e per il quale non si può, pertanto, evitare di compiere un'analisi più estesa, osservando cosa succede in altri paesi dell'Unione europea. Tale approfondimento parte dalla recente revisione di un regolamento quadro nazionale della circolazione ferroviaria, alla quale dovranno attenersi scrupolosamente sia i gestori della rete ferroviaria che le imprese che operano su tali reti, portata avanti da Ansfisa, l'Agenzia nazionale per la sicurezza delle ferrovie e delle infrastrutture stradali e autostradali. Per l'esattezza parliamo dell'elisione della sezione che riguarda l'obbligatorietà, per i treni passeggeri, di avere a bordo treno un capotreno, cioè quella persona opportunamente addestrata e qualificata per "garantire la sicurezza di utenti, clienti, lavoratori interessati e terzi".

Il nostro parere, come Fit-Cisl, l'abbiamo espresso in molte occasioni e in tutte le sedi e non ci stanchiamo di ribadirlo: quella del capotreno è una figura essenziale, ineliminabile per la sicurezza del trasporto ferroviario passeggeri, visto che non esiste al momento una tecnologia in grado di sostituirlo e le nostre recenti iniziative hanno fatto sì che Ansfisa rivedesse la propria impostazione.

Ma i nostri vicini di casa la pensano allo stesso modo? Molte sono le linee metropolitane, sparse un po' in tutta Europa, già affidate al solo macchinista o addirittura a treni a guida autonoma. Ma parliamo pur sempre di un sistema di tipo "chiuso" e di distanze limitate. Per una rete ferroviaria le cose si fanno più complesse e tuttavia sono diverse le imprese ferroviarie che nel corso degli ultimi anni hanno tentato di introdurre un sistema per cui i treni sono condotti dal solo macchinista senza una presenza a bordo del treno, affidando quindi la sicurezza di bordo esclusivamente alla tecnologia e risparmiando sui costi del personale. La Svizzera, ad esempio, nel 2017 ha testato un treno con il solo macchinista a bordo che aveva funzioni di mera vigilanza sulla tratta Berna-Olten, lunga circa 60 km. L'idea aziendale dietro questo test è arrivare ad avere treni completamente automatizzati dal 2025. Spostandoci poco più a est, in Austria, la situazione è molto

simile: sui treni cosiddetti "locali", il capotreno non è una presenza obbligatoria anche se, perché questa condizione sia possibile, il treno deve avere una lunghezza limitata. Inghilterra, Germania, Danimarca, Paesi Bassi, Repubblica Ceca, Slovacchia e persino la Francia sono nella medesima situazione. Si tratta in ogni caso sempre di treni definiti di tipo regionali o locali o urbani/suburbani. In qualche paese la percentuale di treni di questa tipologia, senza un capotreno a bordo, raggiunge il 50% del totale dei treni. L'ultima in ordine di tempo è la Svezia, dove la compagnia ferroviaria Mrt sta pensando di sostituire il personale di bordo con telecamere.

Quella del capotreno è una figura essenziale, ineliminabile per la sicurezza del trasporto ferroviario passeggeri, visto che non esiste al momento una tecnologia in grado di sostituirlo

Poi vi sono Stati nei quali la dirigenza aziendale stessa ha affermato che treni senza capotreno sarebbero una scelta infelice in quanto il personale di bordo è indispensabile per la sicurezza. Stiamo parlando del Belgio. E si contano paesi che una simile modifica ai protocolli di sicu-

rezza ancora non l'hanno presa in considerazione: Lussemburgo, Bulgaria, Spagna, tanto per citarne alcuni.

Sui treni a media e lunga percorrenza, gli Intercity e l'Alta Velocità, per usare termini nostri, nulla è mai cambiato in nessuna nazione: il capotreno continua ad essere visto come una figura di riferimento, necessaria e non sostituibile.

Nei paesi in cui la figura del capotreno è stata parzialmente abolita i sindacati non sono rimasti spettatori, anzi. La stessa Etf, la Federazione europea dei lavoratori dei trasporti, della quale facciamo parte in qualità di sindacato aderente, è da moltissimi anni che sta coordinando azioni a livello centrale (Bruxelles, per intenderci) e che sta assistendo i sindacati a essa associati quando organizzano iniziative a livello nazionale. Il tutto con il fattivo supporto dei comitati tecnici del personale di bordo e di macchina, ovvero i gruppi consultivi esistenti all'interno della sezione ferroviaria di Etf. Di fatto, tra i pilastri cardine del programma lavoro del mandato congressuale della Federazione europea troviamo l'impegno per "garantire la sicurezza in un mondo ferroviario in cambiamento". Questo è il motivo per cui anche Etf sta contrastando in tutti i modi e a tutti i livelli l'avanzamento di questo modulo di

La vostra sicurezza e il vostro comfort : Ecco le nostre priorità!



equipaggio che in gergo inglese si chiama DOO (Driver Only Operations).

Le iniziative, avviate in 16 paesi di cui le prime risalenti al 2014, si sono succedute periodicamente soprattutto laddove il problema è già in qualche modo concreto, ma anche in quegli Stati dove le modifiche ai regolamenti stavano prendendo forma, come la Finlandia, focalizzandosi principalmente sul tema della sicurezza per i passeggeri e dell'assistenza ai viaggiatori nelle varie fasi del viaggio, nonché sull'assistenza alle persone con ridotta mobilità e sul primo soccorso al macchinista in caso di malore. Il tutto senza tralasciare, anche nelle campagne di sensibilizzazione ai viaggiatori, che togliere il capotreno significa pure perdere personale

qualificato e aumentare il carico psicofisico del macchinista, che rimarrebbe unica figura a doversi occupare di una molteplicità di questioni anche delicate.

Qualche traguardo anche importante è stato raggiunto, seppur in sordina, ma il lavoro da fare non è finito, proprio perché è dalle istituzioni presenti a Bruxelles e nello specifico dall'Era, l'Agenzia europea per le ferrovie, che questa richiesta così dannosa è partita. Non vi sono disposizioni, nella legislazione dell'Ue, che esplicitano la presenza ma nemmeno l'assenza di personale a bordo. Tuttavia, l'Unione mira a ridurre al minimo le norme di tipo nazionale, sostituendole di fatto con specifiche tecniche di interoperabilità (le cosiddette Sti) a livello europeo. Ci

riferiamo alla direttiva 2016/798. Questa revisione delle norme nazionali è un compito assegnato proprio all'Era e rientra tra i vari mandati dell'agenzia, con l'obiettivo ultimo di migliorare l'interoperabilità delle ferrovie europee. Ne consegue che l'eliminazione del capotreno è una libera interpretazione della citata disposizione dell'Era ed è giustificata come una disposizione che favorisce l'armonizzazione delle regole in tutta l'Ue. Invece per noi è una vera assurdità, un approccio decisamente discutibile e potenzialmente pericoloso e come Fit-Cisl faremo valere le nostre posizioni negli organismi europei e nei comitati tecnici portando ad esempio il modello italiano e quello che stiamo facendo per non abbassare il livello di sicurezza nel trasporto ferroviario.

In realtà si può tranquillamente affermare che, allo stato attuale, pressioni esplicite non esistono né dall'Ue, né dall'Era. Ogni decisione in tal senso non può quindi che essere il risultato di una personale reinterpretazione degli obiettivi Ue sull'interoperabilità da parte dell'impresa ferroviaria stessa o delle varie istituzioni nazionali. Questo implica che un coinvolgimento costante sia del sindacato europeo che di quelli nazionali è, in questa fase, fondamentale. Le organizzazioni sindacali sono protagonisti essenziali per evitare inutili fughe in avanti da parte di chicchessia per raggiungere sì uno scopo utile alla collettività, cioè la maggiore interoperabilità, ma farlo in modo erraneo, riducendo (e non aumentando come previsto dalle medesime norme) la sicurezza per tutti coloro che stanno sul treno, siano lavoratori o viaggiatori.

Come Fit-Cisl, in cooperazione con Etf e con gli altri sindacati europei, non intendiamo fermarci finché non sarà definitivamente sancita la necessità di questo principio di sicurezza che è la figura del capotreno. Chi ci conosce lo sa: la sicurezza per noi è un valore non negoziabile. Come sempre vi terremo aggiornati su ogni sviluppo di questa vertenza.

Rinnovo ccnl Servizi ambientali, prima fase ai supplementari



Angelo Curcio
Coordinatore Nazionale FIT-CISL
Servizi ambientali

Il confronto prosegue a settembre, dopo potrebbe iniziare la mobilitazione del personale coinvolto: il tempo è diventato sostanza

Nonostante numerosi ostacoli, stiamo portando avanti il rinnovo del contratto collettivo nazionale unico dei Servizi ambientali, in cui confluiranno i ccnl Utilitalia e Fise Assoambiente. All'inizio di questo percorso, considerata la complessità dell'obiettivo di arrivare a un contratto unico di settore, contrattando con sei associazioni datoriali con interessi spesso divergenti, si è scelto un metodo condiviso che prevede una prima fase per stabilire l'aggiornamento delle normative più rilevanti e la parte economica, fase che si sarebbe dovuta concludere entro l'estate, e una seconda dove l'obiettivo è quello di armonizzare il più possibile le rimanenti e diverse norme tra i due preesistenti ccnl.

Dopo l'ultimo incontro con le controparti tenutosi il 27 luglio nella sede di Confindustria, considerate le proposte datoriali poco incisive e per alcuni aspetti provocatorie, si è preso atto che per chiudere la partita della prima fase occorreranno anche i supplementari andando oltre l'estate. A tal fine si è concordato un calendario di incontri fino a metà settembre 2021: martedì 7, mercoledì 8 e venerdì 17.

Il 28 luglio al mattino si è riunita l'Area contrattuale dei Servizi ambientali della Fit-Cisl, che ha condiviso il percorso sin qui compiuto; il pomeriggio si è tenuto l'Attivo nazionale unitario dei quadri e dei delegati del settore, che ha approvato il prosieguo del confronto per il rinnovo del ccnl unico entro settembre 2021, da sostenere, qualora fosse necessario, attraverso la mobilitazione dei lavoratori e delle lavoratrici del settore.

Nel dibattito si sono analizzati i contenuti del rinnovo, ma si sono anche affrontate le problematiche che potrebbero interessare in negativo il settore, come il permanere dell'articolo 177 del d.lgs 50/2016 il quale, dopo lo sciopero del 30 giugno e in attesa di possibili modifiche legislative, è stato solo rinviato nella sua applicazione a gennaio del 2023, o come le possibili implicazioni del prossimo intervento legislativo in merito alle norme sulla concorrenza,

così come le preoccupazioni per come saranno normate le clausole sociali e l'applicazione contrattuale nel disegno di legge sugli appalti. L'assemblea ha ritenuto indispensabili le azioni messe in campo dalle Segreterie nazionali affinché il Governo e in particolare i Ministeri competenti si confrontino con le parti sociali sulle prossime riforme che interesseranno il futuro del comparto.

Questo settore deve dotarsi di un unico contratto collettivo nazionale di filiera per tutti i lavoratori, dal Nord al Sud del Paese, che assuma un ruolo strategico per lo sviluppo sostenibile del comparto stesso

I servizi ambientali infatti devono crescere, anche grazie alle risorse del Pnrr, Piano nazionale di ripresa e resilienza, contrastando e superando per via legislativa un'idea di mercato senza regole e con appalti al massimo ribasso, definendo ambiti ottimali per la gestione dei servizi, che superi l'attuale frammentazione degli appalti locali, favorendo aggregazioni, crescita dimensionale e industriale delle aziende pubbliche e private, le quali devono essere capaci di attuare investimenti sostenibili in un'ottica di

economia circolare. Pertanto questo settore deve dotarsi di un unico contratto collettivo nazionale di filiera per tutti i lavoratori, dal Nord al Sud del Paese, che assuma un ruolo strategico per lo sviluppo sostenibile del comparto stesso. A tal fine l'Attivo nazionale unitario ha dato mandato alle Segreterie nazionali di proseguire con determinazione al tavolo delle trattative, per raggiungere obiettivi strategici come:

- Il raggiungimento di un ccnl unico che diventi anche il contratto di filiera attraverso l'allargamento del campo di applicazione verso attività e impianti di trattamento, recupero e riciclo dei rifiuti rientranti nell'economia circolare (circa 400mila addetti);
- il rafforzamento delle relazioni industriali che tenga conto del ruolo indispensabile delle organizzazioni sindacali territoriali e delle rappresentanze sindacali unitarie per sviluppare e implementare l'attuale modello di relazioni partecipative del ccnl dei servizi ambientali, con una necessaria distinzione in merito alle singole titolarità tra Rsu e organizzazioni sindacali territoriali, con l'assegnazione a quest'ultime



della titolarità di alcune materie come la formazione e le possibili modifiche alle norme deman- date dal ccnl. A questo proposito è opportuna una celere manu- tenzione del regolamento delle elezioni di Rsu e Rlssa prima della prossima tornata elettorale;

- il consolidamento e l'implemen- tazione della normativa contrattuale su salute e sicurezza, affinché maggiori tutele siano applicate per migliorare le condi- zioni di lavoro, attraverso un modello partecipativo per la prevenzione, con la conferma dell'esperienza positiva dei comitati aziendali costituiti durante la pandemia, l'adozione dei si- stemi di gestione della salute e sicurezza (Sgsl) di settore pubbli- cati da Inail e l'analisi dei man- cati incidenti (near miss), in un settore che continua ad essere interessato da troppi incidenti e troppi lutti;
- il contrasto al tentativo di pre- carizzazione delle norme sul mercato di lavoro, soprattutto con la richiesta datoriale di su- peramento dei limiti di utilizzo del rapporto di lavoro part time e del suo limite minimo di ore

lavorative giornaliere e settima- nali;

- la condivisione e il rafforza- mento delle attività formative, attraverso l'istituzione di com- missioni specifiche aziendali e della figura del Rappresentante dei lavoratori per la formazione (Rlf), una figura di esperto nomi- nato dalle organizzazioni sinda- cali territoriali stipulanti il ccnl, per accrescere e qualificare il confronto aziendale sul tema, con lo scopo di misurarsi su re- ali fabbisogni formativi e uso della formazione anche come strumento di welfare nelle situa- zioni di crisi, riorganizzazioni e ristrutturazioni aziendali, imple- mentando la formazione conti- nua, per adeguare conoscenze e competenze dei lavoratori ai grandi cambiamenti in corso nell'organizzazione del lavoro, favorendo la crescita profes- sionale delle risorse interne;
- il miglioramento e l'armonizza- zione della classificazione del personale, alla luce delle nuove professionalità e della necessità di adeguamento delle norme contrattuali che regolamentano in particolare le attività degli

impianti di trattamento dei rifiuti e delle raccolte porta a porta;

- il riconoscimento di un accordo economico che non tenga conto solo delle percentuali inflattive e sviluppi maggiormente il welfare contrattuale, in particolare su sanità integrativa e previdenza complementare.

L'Attivo nazionale unitario ha condi- viso la necessità di svolgere, a partire da inizio settembre, attivi regionali e territoriali unitari per preparare al meglio tutte le iniziative a sostegno della vertenza per il rinnovo del ccnl.

In un rinnovo contrattuale come que- sto il tempo è diventato sostanza: ne è trascorso troppo per lavoratrici e lavoratori che sono ancora in attesa di risposte certe. Riteniamo che le prossime riunioni programmate per le trattative debbano servire a compren- dere la reale volontà di rinnovare il contratto da parte delle associazioni datoriali, dopo oltre due anni dalla scadenza dei due ccnl preesistenti: per noi è improcrastinabile la chiusura del rinnovo e i prossimi incontri, che termineranno il 17 settembre, saranno determinanti per capire se saremo co- stretti a mobilitare le lavoratrici e i la- voratori del settore.

Stop alle grandi navi a San Marco: il Governo sostenga soluzioni alternative



Vincenzo Fausto Pagnotta
Coordinatore Nazionale FIT-CISL
Trasporto marittimo

Dobbiamo imparare a coniugare la sostenibilità ambientale con quella sociale e occupazionale

Stop alle grandi navi a San Marco: approvato il decreto su Venezia. Questa decisione era molto attesa e però, anche se assunta all'insegna delle migliori intenzioni, rischia di avere pure conseguenze negative se non si terrà adeguatamente conto del piano sociale oltre che di quello ambientale ed economico.

Lo scorso 5 giugno è ripartito il passaggio delle navi da crociera nel centro storico di Venezia. Dopo ben 17 mesi di fermo, anche a causa della pandemia, la Msc Orchestra è infatti salpata dalla stazione marittima passando per il canale della Giudecca e nel bacino di San Marco con destinazione i porti della Grecia. La ripartenza, seppure accolta con favore come simbolo dell'inizio dell'attività dopo la crisi sanitaria che ha gravemente colpito l'industria delle crociere, ha rimesso in moto una delle più accese contestazioni che vede la mobilitazione di comitati contrari alla presenza dei grattacieli del mare a poca distanza dai monumenti storici della Serenissima.

A causa del forte impatto ambientale e delle evidenti ripercussioni sulla sicurezza della navigazione nel centro storico di Venezia, fin dal 2012 con il decreto Clini-Passera si è cercato di vietare il transito nel canale alle navi passeggeri di oltre 40mila tonnellate a fronte di valide alternative, in realtà mai predisposte. Fino all'anno scorso le navi da crociera hanno quindi transitato per il canale della Giudecca, attività che ha generato osservazioni anche da parte dell'Unesco, contraria al passaggio.

La somma di questi elementi ha portato, pur se tardivamente, gli enti e le compagnie di crociera a cominciare a pensare a un piano per il dirottamento del traffico fuori dal centro storico. Con il nuovo Governo Draghi, l'argomento è tornato prepotentemente al centro dell'attenzione, tanto da portare sin da marzo i Ministri della Transizione ecologica, della Cultura, del Turismo, delle Infrastrutture e della Mobilità sostenibili, a concordare di dirottare in via temporanea il traffico delle grandi navi da Venezia verso Marghera.

A conclusione di questo complesso processo, e in aggravio al

contesto già incerto, è giunto quindi il decreto legge del 13 luglio scorso, che dal 1° agosto 2021 vieta alle grandi navi di raggiungere Venezia attraverso il bacino di San Marco, il canale di San Marco e il canale della Giudecca. Il decreto definisce inderogabilmente le vie urbane d'acqua bacino di San Marco, canale di San Marco e canale della Giudecca di Venezia monumento nazionale, prevedendo il divieto di navigazione per

le navi con almeno una di queste caratteristiche: più di 25mila tonnellate di stazza lorda; più di 180 metri di lunghezza; più di 35 metri di altezza; produzione superiore allo 0,1% di zolfo. Inoltre crea un fondo per garantire un contributo alle aziende dell'indotto e ai lavoratori e un investimento per 157 milioni di euro per realizzare gli approdi temporanei all'interno dell'area di Marghera.

Tuttavia, tale provvedimento, sebbene rappresenti la logica conclusione del percorso avviato dieci anni fa, ha raccolto numerose

perplexità e, tra queste, anche quelle sollevate da noi sindacati. Secondo i piani del Governo, fino ai prossimi anni in cui verranno realizzati i primi approdi a Marghera, il transito provvisorio sarà gestito con un piano di attracco temporaneo. Ma quello che veramente ci preoccupa è che ad oggi sarebbe stato previsto che l'approdo temporaneo a Marghera sarebbe dovuto avvenire in due terminal specializzati nella gestione del traffico container, Vecon e Tiv. Allo stato attuale però i terminal non hanno le strutture adatte a ospitare navi da crociera e saranno necessari mesi di lavori per renderli fruibili al transito dei passeggeri rendendo incerta la data in cui sarà possibile il loro utilizzo.

A causa della frettolosa emanazione del decreto e della mancata attenzione alle tempistiche, la decisione di vietare dal 1° agosto il transito delle navi nelle acque dei canali di Venezia, senza la predisposizione preventiva di un piano certo, rappresenta una durissima prova per l'intero settore soprattutto per le possibili ricadute sui lavoratori.

La scelta del governo di portare le grandi navi fuori dal bacino di San Marco è ormai un fatto, ma non si deve prescindere dalla consapevolezza che questa scelta porterà degli effetti a

Ci attendiamo che, parallelamente, "salpino" i tavoli di confronto con le istituzioni, per tutelare in primis gli aspetti occupazionali per le lavoratrici e i lavoratori delle imprese coinvolte

lungo termine e conseguenze dirette sui lavoratori occupati nel comparto. Come sindacato, non ci resta che auspicare una velocizzazione delle procedure, nella speranza che i milioni stanziati siano sufficienti a coprire le spese per i nuovi terminal ma anche per pagare gli indennizzi a tutta la filiera delle crociere (10/15 milioni di euro all'anno).

Ci attendiamo che, parallelamente, "salpino" i tavoli di confronto con le istituzioni, per tutelare in primis gli aspetti occupazionali per le lavoratrici e i lavoratori delle imprese coinvolte. Arrivare a decidere in piena estate è delicato, ma se Marghera è la scelta, si avvii subito il processo e ci si preoccupi di trovare tutte le soluzioni necessarie.

Nel frattempo, tenendo presente che i terminal provvisori sono impossibili da realizzare in 15 giorni e acclarata la necessità della costruzione di punti di attracco fuori dalle acque protette, non ci resta che focalizzare la nostra attenzione

sul vero problema che riguarda la mancata individuazione dei punti di attracco definitivi. Il Governo dovrà predisporre tutti gli aiuti per sostenere le iniziative delle compagnie che dovranno trovare autonomamente soluzioni sostitutive di emergenza anche attraverso attracchi in rada e spostamenti tramite i tender.

Considerato che ancora per quest'anno (purtroppo) il numero delle crociere è al minimo storico (due-tre a settimana rispetto alle sette/otto dei weekend pre-pandemia) e che alcune società hanno già spostato le flotte in altri porti. E ancora, considerato che quindi il problema dispiegherà tutte le sue difficoltà una volta che il sistema crociere, il prossimo anno, rientrerà a regime, appoggeremo ogni soluzione proposta dal Governo e concordata con tutti i soggetti interessati, purché sia in grado di coniugare la sostenibilità sociale con la sostenibilità ambientale, la quale non potrà mai essere un obiettivo indipendente dal contesto.

E infatti le nostre strutture territoriali/regionali, non condividendo tale scelta, almeno per la sua immediata applicazione, pertanto hanno richiesto un urgente incontro al Prefetto alla presenza delle istituzioni locali, Comune di Venezia, Regione Veneto e Autorità di sistema portuale mar Adriatico settentrionale, per discutere le ricadute sui lavoratori direttamente interessati e, più complessivamente, per il lavoro e per l'economia di quel territorio.

Come dicevamo all'inizio, si capisce ora perché una decisione giusta e tanto attesa, operata in un momento tanto sbagliato, anche se assunta all'insegna delle migliori intenzioni, rischia di avere conseguenze negative e questo in un momento così delicato non lo possiamo permettere. Confermiamo quindi il nostro impegno per le lavoratrici e per i lavoratori, e non solo per l'ambiente, che pure vogliamo tutelare. Vi terremo informati su ogni novità.



Porti, in questa fase difficile serve il sostegno finanziario del Governo



Antonino Napoli

Come Fit-Cisl sottolineamo di essere pronti, insieme alle imprese, a tutte le misure affinché sia rilanciato il tessuto economico-sociale del settore

La portualità italiana continua a subire una disattenzione pericolosa. E siamo arrivati al paradosso per cui la sopravvivenza dei nostri portuali e delle nostre imprese è lasciata nelle mani della Ragioneria di Stato. Alla faccia del Pnrr, Piano nazionale di ripresa e resilienza, che dovrebbe rilanciare la nostra economia proprio partendo anche dai porti italiani. Non si può continuare in questa maniera: si rischiano danni gravi e incalcolabili che si riverbereranno sull'economia nazionale.

Sono sotto gli occhi di tutti le grandi difficoltà che le aziende portuali italiane, e di riflesso le nostre lavoratrici e i nostri lavoratori, continuano a vivere a causa della pandemia. Eppure, numerosi sono stati gli attestati di stima, da parte del nostro Governo e non solo, verso quei portuali e verso quelle imprese che, nonostante l'emergenza sanitaria in atto, sono rimasti in prima linea a servire il nostro Paese anche nella prima fase pandemica, quando i dispositivi di protezione individuale erano praticamente irripetibili.

I traffici ridotti e, in alcuni casi, del tutto sospesi, come quello crocieristico che ora si sta riprendendo gradualmente, hanno fatto sì che le società che gestiscono i servizi nelle banchine avvertissero la crisi pandemica in maniera più acuta. Oltre a ciò, contrariamente ad altri settori, la portualità, pur avendo un rilievo economico strategico per il nostro Paese, non ha visto arrivare un quantitativo sufficiente di aiuti di Stato che invece non sarebbero dovuti mancare perché avrebbero potuto alleviare la sofferenza che il settore vive. Infatti, se si eccettua l'importante sostegno ottenuto dalla categoria degli ormeggiatori, ben 24 milioni di euro, troppo poco è stato fatto per le imprese portuali che a vario titolo operano nei nostri scali, nonostante gli innumerevoli emendamenti presentati dai vari gruppi politici a sostegno del settore. Se ne deduce purtroppo che se da un lato il nostro governo ritiene strategici i porti, dall'altro non sembra valutare altrettanto strategiche le nostre aziende, lasciate da sole ad affrontare le problematiche in atto.

Infatti non basta investire in infrastrutture, che sicuramente rimangono fondamentali e indispensabili per affrontare i

continui cambiamenti che il comparto vive. Oggi c'è bisogno di un mix di interventi che sostengano il tessuto imprenditoriale portuale, messo a dura prova. Le imprese non riescono più a far fronte al pagamento degli stipendi né a tutto quello che la gestione di un'azienda richiede.

Già nel 2020 numerosi sono stati gli emendamenti presentati a sostegno dei porti da quel pezzo di politica più sensibile e attenta al settore, ma tali provvedimenti non hanno trovato approvazione nei palazzi di Governo, con la conseguenza di azzoppare sempre più il tessuto economico-sociale dei nostri porti. Al di là dei citati modesti aiuti, basta guardare agli interventi messi in campo per gli arti-

coli 17 e osservare che anche nel decreto Sostegni bis trova spazio solamente la sospensione del pagamento dei canoni concessori per le imprese e solo per il 2020. L'ennesima doccia fredda è arrivata con la bocciatura da parte della Ragioneria di Stato degli emendamenti presentati al decreto Sostegni bis e approvati dalla Commissione Bilancio della Camera, che avrebbero potuto alleviare le sofferenze del settore attraverso l'estensione delle previsioni dell'art. 199 del decreto Rilancio che avrebbe consentito di sfruttare le risorse avanzate nel 2020.

Se il nostro Governo pensa alla ripresa dei nostri scali con soli investimenti destinati alle infrastrutture sbaglia di grosso. C'è consapevole certezza, che i portuali e le loro imprese non possono essere lasciati soli ad affrontare una crisi senza precedenti, che rischia di far collassare l'intero cluster portuale. Abbiamo già annunciato di essere pronti a dichiarare lo stato di agitazione della categoria e siamo determinati, se questo non dovesse bastare,

Siamo determinati ad arrivare fino alla proclamazione dello sciopero a sostegno di queste risorse che si sta cercando di destinare alla portualità



ad arrivare fino alla proclamazione dello sciopero a sostegno di queste risorse che si sta cercando di destinare alla portualità, e che consideriamo solo un primo passo, nella speranza di sensibilizzare il Governo sulle gravi condizioni in cui versano le imprese. La compattezza tra sindacati e imprese, su questo specifico argomento, è inevitabile se si pensa al collasso settoriale che la continua miopia governativa potrebbe causare. Il decreto Sostegni bis nulla contiene sul tema, se non la possibilità, per i gruppi ormeggiatori, di poter sfruttare, per l'anno 2021, le eventuali risorse non consumate nel 2020.

Bisogna però essere convinti che non è il momento di abbassare l'attenzione. Se è vero che il Pnrr prevede importanti risorse per i settori marittimo e portuale, questo da solo non basta. Il Pnrr è sicuramente un piano di ripresa importante per la nostra portualità, ma punta allo sviluppo dei traffici, dei servizi, e del settore in genere, non pone rimedi immediati alla crisi delle imprese. Abbiamo bisogno di specifici ristori alla categoria. Se non si sostiene chi dovrà garantire l'operatività in banchina, si rischia di avere macchine all'avanguardia ma senza piloti. Imprese, lavoratori e investimenti sono e rimangono l'unico sistema portuale.

Il rinnovamento delle navi, lo sviluppo dell'accessibilità marittima e della resilienza delle infrastrutture portuali ai cambiamenti climatici, l'aumento selettivo della capacità portuale, l'elettificazione delle banchine (cold ironing), sono sì investimenti importanti che ci pongono in una situazione di parità concorrenziale con gli altri paesi, ma sono castelli costruiti sulla sabbia, se non c'è un tessuto imprenditoriale e sociale solido alla base. Abbiamo chiarissimo questo punto in testa e andremo avanti finché anche il Governo non lo avrà capito.



Enav compie 40 anni: dalla protesta dei militari all'Organismo paritetico di garanzia



Andrea Di Legge
Responsabile Fit-Cisl
Sas Nazionale Enav

Pellecchia: «Azienda strategica, unica insieme a Fsi a dotarsi di un'istituzione che prevede la partecipazione dei lavoratori alle scelte industriali»

Enav compie 40 anni e gli auguriamo altri cento continuando con relazioni industriali che la aiutano a crescere. Questa azienda strategica, che garantisce il controllo e la sicurezza dei cieli italiani, ha una lunga e gloriosa storia con una svolta importantissima nel 2016, che merita di essere ripercorsa come modello positivo da imitare: parliamo della nascita dell'Organismo paritetico di garanzia, che al momento nei trasporti è presente solo qui e in Ferrovie dello Stato, dove è nato quasi in contemporanea, fortemente voluto in primis dalla Fit-Cisl.

E non è un caso, quindi, che il nostro Segretario generale Salvatore Pellecchia ricopra ora la carica di Vicepresidente dell'organismo di Enav: l'obiettivo è valorizzare e sviluppare tale sede, esportandola nelle principali aziende dei trasporti. Proprio in virtù del suo ruolo, il nostro Segretario generale è stato l'unico sindacalista ammesso a parlare all'evento organizzato per il quarantennale. Nel suo intervento ha ripercorso la storia dell'Ente, spiegando le implicazioni sociali ed economiche della nascita dell'Organismo paritetico di garanzia, e ha parlato delle prospettive future in un'ottica di collaborazione tra sindacato e parte datoriale.

Quando parliamo di Enav, intendiamo in realtà un gruppo formato da Enav S.p.A., Techno Sky, Ids AirNav, D-flight, Enav Asia Pacific, Enav North Atlantic e Essp, che in totale ha circa 4.200 dipendenti. La capogruppo Enav S.p.A. è oggi appunto una società per azioni italiana che opera come fornitore in esclusiva di servizi alla navigazione aerea civile nello spazio aereo di competenza italiana e lo fa attraverso 45 torri di controllo di aeroporto e 4 centri di controllo d'area. Il 53,37% del capitale sociale di Enav è controllato dal Ministero dell'Economia e la stessa società è sottoposta alla vigilanza dell'Enac, Ente nazionale per l'aviazione civile, e del Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità sostenibili.

Sembra quindi passato un secolo dalla prima grande protesta che coinvolse l'Enav, il 19 ottobre 1979, passata alla storia come "sciopero degli uomini-radar": all'epoca l'ente era militare e l'agitazione fu di conseguenza di tipo non convenzionale. Quel giorno circa novecento fra ufficiali e sottufficiali presentarono simultaneamente le dimissioni temporanee dal

servizio, causando in Italia una paralisi del traffico aereo, per protestare a causa dei cambiamenti tecnologici ed economici che avevano coinvolto la stessa Enav. A partire dal secondo dopoguerra, infatti, tutto il blocco occidentale conobbe un poderoso sviluppo industriale, che portò ad un balzo in avanti degli indici economici, con la conseguenza che il traffico aereo cominciò gradualmente ad aumentare, sia quello commerciale che quello turistico.

La sinergia fra trasporto aereo e industria turistica è una delle sfide da cogliere a livello politico-istituzionale, insieme agli attori economici

L'introduzione del radar, fino ad allora una tecnologia di esclusivo uso militare, portò anche ad una nuova consapevolezza della professionalità degli addetti al controllo aereo. Non a caso quindi all'estero ai controllori di volo e al personale impiegato nella gestione del traffico aereo era già stata riconosciuta una specifica professionalità con conseguenze anche sulle retribuzioni, proprio come attestazione delle

responsabilità che ogni operatore si assumeva. Un passaggio del genere in Italia non c'era ancora stato, e ciò soprattutto a causa delle apprensioni geopolitiche date dalla vicinanza con il blocco sovietico che rappresentava allora una credibile e incombente minaccia. A fine anni '70, quindi, il malcontento fra i militari impiegati in questo gravoso quanto strategico lavoro era crescente, se non proprio palpabile: il punto di rottura si ebbe quando uno stanziamento di fondi al settore non andò, in alcun modo, a premiare la professionalità degli addetti sia nell'ambito retributivo che nel riconoscimento del lavoro svolto.

L'Italia quindi si trovò improvvisamente isolata perché tutti i voli furono cancellati con conseguenze anche politiche, tanto che dovette intervenire l'allora Presidente della Repubblica Sandro Pertini, il quale in qualità di capo delle Forze armate, fu costretto a convocare il presidente del Consiglio Francesco Cossiga e i rappresentanti dei controllori di volo per uscire dallo stallo, chiedendo al Governo di occuparsi con urgenza di una riforma del settore. Secondo le cronache dell'epoca, Pertini telefonò personalmente al capo della procura militare di Roma chiedendogli di non procedere penalmente contro gli ufficiali e i sottufficiali responsabili dell'agitazione, perché rischiavano l'incriminazione per il reato di insubordinazione e ammutinamento previste dal Codice penale militare di pace



italiano. Grazie al Presidente fu possibile tornare rapidamente alla normalità decidendo per l'avvio della smilitarizzazione del controllo del traffico aereo e per la conseguente nascita, a distanza di quasi due anni, dell'Enav. Infatti il personale impiegato in aeroporti civili o nei centri di controllo transitò nei ruoli del commissariato all'assistenza al volo già dal 1° maggio 1980, mentre per coloro che erano in servizio negli aeroporti militari si dovette aspettare ancora fino al 26 febbraio 1981.

Proseguendo nel suo intervento, il nostro Segretario generale si è soffermato su un altro passaggio storico vissuto dall'ente: la nascita, nel 2016, tramite accordo sindacale, dell'Organismo paritetico di garanzia. Più o meno in contemporanea anche Ferrovie dello Stato Italiane si dotò di una sede simile, sempre su insistenza del sindacato. Non è quindi un caso, ha sottolineato Pellecchia, che i due gruppi funzionino bene. Per questo l'obiettivo della Fit-Cisl è valorizzare questa esperienza come modello di partecipazione. Infatti, l'Organismo paritetico di garanzia in Enav è un'istituzione che permette il coinvolgimento di lavoratrici e lavoratori nei processi di sviluppo e di crescita dell'azienda, esercitando funzioni consultive preventive e obbligatorie rispetto alle linee strategiche deliberate dal Consiglio di amministrazione, in particolare su quelle misure che potrebbero avere ricadute sulle condizioni di lavoro e occupazionali. Ad esempio investimenti, ristrutturazioni, organizzazione del la-

voro e innovazioni tecnologiche. Inoltre all'Organismo paritetico spetta il compito di svolgere un'attività di garanzia rispetto ai processi aziendali fondamentali.

Come ha sottolineato il Segretario generale, questo importante accordo ha evidenziato ancora una volta l'importanza della costruzione di un sistema sempre più sinergico a livello socio-economico. Infatti, tutto il settore del trasporto aereo rappresenta circa il 3,6% per cento del prodotto interno lordo italiano e, uscendo dai confini nazionali, il trasporto aereo contribuisce in media al 4,1% del Pil europeo. Eppure sembra che non sia ancora stato compreso fino in fondo che questo comparto deve essere considerato come una grande infrastruttura, fatta sia di apparati tecnologici sia di lavoratrici e lavoratori, senza i quali verrebbe meno l'elemento umano nel controllo di tutti questi complessi processi. Pellecchia ha insistito molto sul fatto che il trasporto aereo è una realtà industriale complessiva, le cui criticità devono essere prese in carico con un approccio olistico da tutti gli attori in campo; ciò a maggior ragione se si considera che tale settore è uno di quelli più duramente colpiti in assoluto dalla pandemia. Occorre ricordare qualche dato in merito. Il sistema aeroportuale italiano ha chiuso il 2020 con soli 53 milioni di passeggeri contro i 193 milioni del 2019. Per quanto riguarda il 2021, com'è ovvio, ancora non sono disponibili tutti i dati, ma ci aspettiamo comunque che

siano drammatici. L'unica nota positiva riguarda l'aumento del traffico aereo cargo (i cui ultimi dati includono il mese di aprile 2021), che ha superato nettamente i livelli antecedenti alla pandemia.

In base a queste cifre, Pellecchia ha esortato le istituzioni e gli stakeholder del settore ad affrontare quanto prima questo nodo, vale a dire il fatto che l'Italia, già prima della pandemia, non riusciva a capitalizzare adeguatamente quel volano socio-economico rappresentato dal combinato disposto del mercato del trasporto aereo e della sua naturale vocazione turistica. Non c'è solo in ballo la ripresa economica, ma il consolidamento del brand Made in Italy ad ogni livello. La sinergia fra trasporto aereo e industria turistica è una delle sfide da cogliere a livello politico-istituzionale, insieme agli attori economici.

Il nostro Segretario generale ha concluso il suo intervento ricordando che più di un secolo fa c'era chi sosteneva che il dominio dell'aria era il vero fattore strategico decisivo per il futuro. Oggi, anche se palese, è utile ribadire come il rilancio sinergico e sistemico del settore del trasporto aereo sia realmente strategico oltre che essenziale per la piena ripresa economica dell'Italia dopo la pandemia. Ed Enav, con le sue donne e i suoi uomini, come ha fatto finora, continuerà a svolgere un ruolo fondamentale in questa direzione.

La sicurezza negli aeroporti passa attraverso la partecipazione attiva



Marcello Bernabucci

Nel settore del trasporto aereo esistono da tempo strumenti e procedure dedicati al tema della sicurezza e noi, come Fit-Cisl, stiamo lavorando per rafforzarli

Per la Fit-Cisl un tema di primaria importanza e di grande attenzione è quello della sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori negli ambienti di lavoro, la quale nel caso dei trasporti di passeggeri non può che diventare automaticamente sicurezza dei viaggiatori. Nel settore del trasporto aereo esistono da tempo strumenti e procedure codificate dedicate espressamente al tema e noi, come Fit-Cisl, stiamo lavorando per rafforzarli. È questa la buona notizia che vogliamo condividere con voi perché ci rende orgogliosi. Sappiamo infatti che non bisogna dare mai nulla per scontato ed è anzi giusto da una parte formare costantemente le lavoratrici e i lavoratori in modo che siano sempre consapevoli di tutti gli strumenti a disposizione per garantire la salute e sicurezza, dall'altra implementare continuamente quanto è a disposizione per garantire la sicurezza stessa.

Avendo in mente sempre questo principio irrinunciabile, come Fit-Cisl grazie al nostro costante impegno siamo riusciti a migliorare notevolmente in particolare due degli elementi più importanti a disposizione negli aeroporti, ovvero il cosiddetto Lrst, Local Runway Safety Team e il Safety Committee aeroportuale.

Il Local Runway Safety Team

Il Lrst è senza dubbio di uno strumento chiave in un programma di sicurezza di uno scalo aeroportuale visto che è stato ideato e progettato per garantire e mantenere una forte attenzione alla sicurezza operativa. È paragonabile a un comitato che prevede la partecipazione di tutti gli attori coinvolti nelle operazioni aeroportuali ed è istituito per legge secondo il regolamento Ue 139/2014.

A questo punto è necessario fare un passo indietro: prima del citato regolamento europeo esistevano in Italia le cosiddette C.A.S.O., Commissioni aeroportuali per la sicurezza operativa, organizzate dal gestore aeroportuale, alle riunioni delle quali, tuttavia, non era prevista la partecipazione di tutte le componenti operative negli aeroporti, anzi: in genere vi contribuiva solo una parte delle associazioni professionali dei

piloti e dei controllori Atc. Le C.A.S.O. sono state poi soppresse nel 2006 da Enac con la circolare Apt-20.

Correttamente l'Easa, l'Ente europeo per la sicurezza aerea, ha voluto in seguito normare il tema della sicurezza introducendo i Lrst con il summenzionato regolamento europeo.

Ruolo dei Lrst

Negli aeroporti europei, l'istituzione di un Lrst ha lo scopo di facilitare l'effettiva attuazione locale delle raccomandazioni contenute nel piano d'azione a livello europeo per la prevenzione delle incursioni in pista e la sicurezza generale, nonché per stimolare la gestione proattiva della sicurezza stessa.

Gli obiettivi specifici includono:

- Identificare potenziali problemi di sicurezza della pista riesaminando regolarmente le pratiche aeroportuali e, quando sono disponibili informazioni pertinenti, studiando i risultati delle indagini sugli incidenti;
- Sviluppare adeguate misure di prevenzione dei rischi e creare consapevolezza di potenziali soluzioni;
- Consigliare la direzione dell'aeroporto su questioni di sicurezza della pista e raccomandare misure di mitigazione del rischio;
- Creare un piano contenente elementi di azione per mitigare le carenze di sicurezza della pista. Gli elementi di azione dovrebbero essere specifici dell'aeroporto, ovvero collegati a un problema di sicurezza della pista o delle piste in quell'aeroporto;
- Monitorare il numero, il tipo e la gravità delle incursioni in pista;
- Identificare eventuali aree problematiche locali e suggerire miglioramenti, ad esempio condividendo l'esito dei rapporti di indagine per stabilire punti caldi o aree

problematiche locali, sviluppando mitigazioni praticabili con o per il personale operativo;

- Lavorare come un team coeso per comprendere meglio le difficoltà operative del personale che opera in altre aree e consigliare aree di miglioramento;
- Garantire l'attuazione delle raccomandazioni contenute nei piani d'azione europei per la prevenzione delle incursioni e delle escursioni in pista;
- Condurre una campagna di sensibilizzazione sulla sicurezza in pista che si concentri su questioni locali, come ad esempio la produzione e distribuzione di mappe degli hot spot locali o altro materiale di orientamento ritenuto necessario;
- Rivedere regolarmente la conformità dell'aeroporto agli standard e alle pratiche raccomandate dall'Icao, l'Organizzazione dell'Onu per l'aviazione civile.

Composizione e gestione dei Lrst

I Lrst sono formati per norma da tutte le componenti che operano su un aeroporto e sono gestiti dalla funzione safety del gestore aeroportuale. Negli scali principali in genere le riunioni sono mensili, mentre in quelli minori hanno cadenza bi-trimestrale.

Il programma Fit-Cisl

A partire da ottobre 2020, nonostante le difficoltà connesse all'emergenza Covid-19, il Coordinamento tecnico Fit-Cisl ha intrapreso un dialogo con i gestori dei maggiori aeroporti italiani per permettere la partecipazione attiva ai Lrst sia dei rappresentanti della componente volo sia di quella di terra. Sono iniziate quindi relazioni e partecipazioni negli aeroporti di Milano Linate, Milano Malpensa, Torino, Cagliari, ma in seguito, con la completa ripresa

dell'attività di volo, si estenderà la partecipazione anche su altri scali nazionali dove abbiamo già avuto contatti.

Attualmente nella lista dei componenti Lrst della Fit-Cisl sono presenti 11 rappresentanti per i piloti, mentre per il personale di terra ce ne sono 7.

Formazione

A breve verrà organizzato un corso di addestramento specifico dedicato a chi dovrà presenziare ai vari Lrst negli aeroporti italiani.

Il Safety Committee aeroportuale

I Safety Committee aeroportuali invece hanno una cadenza più diradata rispetto ai Lrst, ma sono anch'essi raccomandati e prescritti da Icao ed Easa nelle norme vigenti.

Un Safety Committee dove essere organizzato e ospitato periodicamente dall'aeroporto per riesaminare tutte le tematiche di sicurezza del volo in un aeroporto e dovrebbe essere composto da diverse divisioni aeroportuali, compagnie aeree, agenti di assistenza, società di catering per aeromobili, società di pulizia degli aeromobili, società di rifornimento, Atc, agenzie governative, forze di polizia, servizi di risposta alle emergenze, cioè idealmente tutte le grandi organizzazioni che operano nelle aree airside.

I termini di riferimento per un comitato per la sicurezza aeroportuale dovrebbero includere:

- Promozione della sensibilizzazione alla sicurezza attraverso la formazione, la concessione di licenze e la pubblicazione di bollettini sulla sicurezza;
- Istituzione e discussione di procedure e linee guida di sicurezza locali;
- Segnalazione e indagine su incidenti, o mancati incidenti,

successiva analisi dei dati e diffusione di tendenze, cause comuni, ecc.

- Generazione e valutazione di raccomandazioni per la sicurezza
- Preparazione di campagne di sicurezza congiunte periodiche
- Discussione su lavori in corso da mettere in atto

Gli incontri devono svolgersi in un'atmosfera adeguata a propiziare il dialogo e a promuovere le discussioni e la condivisione degli obiettivi, in modo da massimizzare l'apprendimento e lo sviluppo di idee per migliorare la sicurezza.

La Fit-Cisl anche in questo caso partecipa con i propri rappresentanti ai Safety Committee apportando un contributo di esperienza e competenza. A questo proposito è da evidenziare che alcuni componenti del team Fit-Cisl sono anche esperti e qualificati investigatori di incidenti aerei presso prestigiosi atenei mondiali. Ciò è un plus soprattutto se si considera che nelle inchieste di incidenti aeronautici è di fondamentale importanza avere il punto di vista di un esperto di sicurezza volo qualificato. Nei progetti di training della nostra Federazione sarà quindi sempre più importante la formazione delle persone che dovranno sempre di più occuparsi del tema della sicurezza negli ambienti di lavoro, non solo nel trasporto aereo.

Come Fit-Cisl è chiaro che esprimiamo soddisfazione per quanto abbiamo fatto finora, ma non intendiamo fermarci qui, non solo, come abbiamo detto, estendendo il più possibile lo strumento migliorato dell'Lrst e dei Safety Committee, ma anche individuando sempre nuove soluzioni a vantaggio di tutti: viaggiatori, lavoratrici e lavoratori del settore, imprese, istituzioni, e soprattutto con il contributo di tutti. Come sempre vi terremo aggiornati su ogni novità in merito.

Aib, percorso ad ostacoli per il rinnovo del contratto dei piloti



Stefano Di Cesare

Coordinatore Nazionale FIT-CISL
Personale navigante di condotta

Da diverso tempo la Fit-Cisl è impegnata nel percorso di intermediazione e concertazione in rappresentanza e tutela dei diritti dei piloti nella società Babcock Mcs Italia. Si tratta di un difficile processo di relazioni industriali che trova il suo più significativo ostacolo nel fatto che, nonostante il lungo dialogo, da settembre 2020 a oggi non si è ancora portato a conclusione un remunerativo e produttivo rinnovo del contratto collettivo di lavoro dei piloti del servizio Aib, antincendio boschivo, gestito dalla stessa Babcock – Divisione Ala fissa.

I forti contrasti emersi nel confronto sul rinnovo contrattuale non hanno impedito alla Fit-Cisl il conseguimento di obiettivi condivisi con l'azienda ma, nonostante lo sforzo della nostra Federazione, orientato in un'ottica costruttiva, si sono comunque rese necessarie ben due proclamazioni di sciopero nel recente passato. Le rela-

È impossibile, secondo la Fit-Cisl, garantire un adeguato ed efficace livello di protezione dagli incendi per l'intero Paese se si usano solo poche risorse tra aerei e personale

Su nostra richiesta, il Mims sta seguendo la vertenza. Chiediamo alle istituzioni un intervento incisivo per dotare il servizio antincendio di risorse adeguate

perno fondamentale per la tutela della sicurezza della popolazione, dell'ambiente, della biodiversità sull'intero territorio nazionale.

L'emergenza incendi verificatasi da fine luglio prima in Sardegna e poi in Sicilia e in Abruzzo e Molise, con la distruzione di centinaia di ettari di vegetazione e con la relative perdite paesaggistiche ed economiche, con particolare riferi-

mento all'agricoltura, ha rivelato da una parte l'importanza di rafforzare il servizio di protezione antincendi e dall'altra l'impossibilità di prendere scorciatoie sul tema della sicurezza, richiamando tutte le parti in causa alla responsabilità di effettuare una missione essenziale per la tutela della salute e della sicurezza collettiva. È impossibile, secondo la Fit-Cisl, garantire un adeguato e efficace livello di protezione dagli incendi per l'intero Paese se si usano solo poche risorse tra aerei e personale e do-

vendo intervenire di volta in volta con soluzioni dell'ultimo minuto, richiedendo la cooperazione dei paesi dell'Unione europea per riuscire a domare le fiamme.

Il Mims, Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità sostenibile, quello dell'Interno e tutte le Regioni e le istituzioni locali coinvolte hanno raccolto l'invito della Fit-Cisl a seguire gli sviluppi della vertenza con Babcock e ciò ha consentito un progressivo recupero delle relazioni sindacali per arrivare in breve tempo alla costruzione di un accordo, che costituisce la base da cui partire per ricercare elementi di convergenza sulle tematiche oggetto di disarmonia durante il percorso di rinnovo del contratto dei piloti.

Per completare l'opera di messa in sicurezza del territorio dalla minaccia degli incendi boschivi sarà necessario un più incisivo intervento del Governo, delle Regioni e delle istituzioni affinché il servizio Aib nazionale venga dotato delle risorse adeguate alla sua piena efficienza, in modo da non dover essere più costretti in futuro alla richiesta di aiuti esterni, di uomini e mezzi, per la gestione efficace di questo tipo di emergenze, i cui danni ogni volta risultano incalcolabili.



zioni industriali segnate da profonde distanze tra le posizioni del sindacato e quelle di Babcock hanno sin qui osteggiato il rinnovo contrattuale, ritenuto dalla Fit-Cisl il futuro punto di riferimento per il ccnl del servizio antincendio boschivo,

Anas, firmato l'accordo sul premio di risultato



Rosario Fuoco
Coordinatore Nazionale FIT-CISL
Anas

Un importante risultato nel post-pandemia che testimonia come negli ultimi tre anni nel gruppo ci siano stati progressi costanti e significativi

Lo scorso 7 luglio è stato firmato l'accordo sul premio di risultato per i dipendenti del gruppo Anas. Siamo al terzo anno dallo storico accordo del contratto collettivo nazionale 2016-2018 dove, per la prima volta nella storia della contrattazione dell'azienda, era stato inserito tale istituto. L'accordo sottoscritto quest'anno, riferito al 2020, prevede l'erogazione di una somma soggetta a tassazione agevolata secondo la norma vigente, pari a 708,75 euro riferiti al livello medio B1, da riparametrare secondo la scala classificatoria, che saranno corrisposti nella mensilità di settembre 2021.

Rispetto al primo anno di corresponsione, il cui importo era pari a 350 euro sempre sul livello medio B1, siamo sostanzialmente arrivati a raddoppiare l'importo del premio di risultato.

Il sistema di calcolo, adottato in via sperimentale per il triennio 2018-2020, con l'accordo del 31 luglio 2018, sarà poi sottoposto a valutazione tra le parti a partire da settembre 2021.

Nel 2020 l'Anas ha realizzato quindi risultati industriali, in termini di redditività, incrementali rispetto all'anno precedente, al conseguimento dei quali ha contribuito l'apporto qualificato di tutti i lavoratori delle società del gruppo; i macro-indicatori previsti per la determinazione del premio di risultato, in relazione al loro andamento,

sono stati consuntivati come segue:

- Macroindicatore A – Ebitda Anas, raggiungimento del 110%;
- Macroindicatore B – Produttività, raggiungimento del 90%;
- Macroindicatore C – Qualità, raggiungimento del 100%.

Il sindacato ritiene ampiamente positivo tale risultato, che è stato conseguito nonostante il permanere delle condizioni di profonda difficoltà economica che il Paese sta ancora attraversando

Gli importi sono stati calcolati tenendo conto anche dell'indicatore D (contributo individuale - eventi di malattia pari a zero), con conseguente raggiungimento del 110% dell'obiettivo programmato.

Il premio di risultato sarà erogato al personale a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti e le apprendiste, occupati nell'anno a cui si riferisce lo stesso

e presenti alla data di sottoscrizione dell'accordo. Alle lavoratrici e ai lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato sarà erogato il premio pari a un dodicesimo della quota annua per ogni mese di servizio prestato nell'anno di competenza, purché gli stessi siano ancora presenti alla data di sottoscrizione dell'accordo.

Il premio può essere utilizzato, volontariamente, in tutto o in parte, per l'acquisto dei beni e servizi disponibili sulla piattaforma welfare aziendale: tale possibilità prevede, come per lo scorso anno, il versamento ulteriore di

Parametri	Posizioni economiche	Importo
240	A	1.097,42
200	A1	914,52
170	B	777,34
155	B1	708,75
140	B2	640,16
115	C	525,85
100	C1	457,26



un contributo, a carico della società, pari al 10% dell'importo del premio, con la fruizione per il dipendente di un'ulteriore agevolazione fiscale secondo la normativa di riferimento; inoltre, è possibile destinare al conto individuale aperto in Eurofer per la previdenza integrativa eventuali somme impegnate, e non spese, per

l'acquisto di servizi presenti nella piattaforma.

Il sindacato ritiene ampiamente positivo tale risultato, che è stato conseguito nonostante il permanere delle condizioni di profonda difficoltà economica che il Paese sta ancora attraversando a causa delle conse-

guenze della pandemia da Covid-19, e rimarca come la partecipazione attiva e il ruolo svolto dalle lavoratrici e dai lavoratori hanno portato, negli ultimi tre anni, all'importante raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Verbale di Accordo

In data 7 luglio 2021 si sono incontrati i rappresentanti aziendali con le segretarie nazionali delle OO.SS. firmatarie del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro dei dipendenti del Gruppo Anas, in riferimento alla tematica del Premio di Risultato.

premesso che

- a) In data 31 luglio 2018, in attuazione di quanto previsto nell'ipotesi di accordo per la stipula del CCNL dei dipendenti del Gruppo ANAS del 19 dicembre 2016, le parti hanno sottoscritto l'accordo istitutivo del Premio di Risultato in favore dei dipendenti, che costituisce parte integrante del vigente CCNL, nonché gli accordi relativi alla determinazione ed erogazione del premio stesso per gli anni 2018, 2019 e 2020, definendo altresì gli indicatori di redditività, di produttività e di qualità da prendere a riferimento per l'individuazione dell'importo del Premio relativo all'anno 2020;
- b) nell'anno 2020 la società ha realizzato risultati industriali, in termini di redditività, incrementali rispetto all'anno precedente, al conseguimento dei quali ha contribuito l'apporto qualificato di tutti i lavoratori della Società del Gruppo ANAS;
- c) nel medesimo anno, i macro indicatori previsti per la determinazione del Premio di Risultato, così come riportati nel Verbale di Accordo del 31 luglio 2018, in relazione al loro andamento, sono consuntivati come segue:
 - Macroindicatore A - EBITDA ANAS, raggiungimento del 110%;
 - Macroindicatore B - Produttività, raggiungimento del 90%;
 - Macroindicatore C - Qualità, raggiungimento del 100%.

per tutto quanto sopra esposto, si conviene quanto segue:

1. In relazione a quanto sopra considerato, ai lavoratori occupati nell'anno 2020 nelle Società ANAS S.p.A., ANAS International Enterprise S.p.A., Quadrilatero Marche ed Umbria sono riconosciuti, a titolo di premio di risultato per l'anno 2020, nonché in attuazione di quanto previsto nel citato Accordo del 31 luglio 2018 e del 17 luglio 2020,

gli importi di seguito indicati (parametri per ciascun livello professionale, utilizzando come riferimento la posizione economica ed organizzativa S1):

PARAMETRI	POSIZIONI ECONOMICHE	IMPORTO
240	A	1.097,42
200	AL	914,32
170	B	777,34
155	B1	708,75
140	B2	640,16
115	C	525,85
100	CL	457,26

2. Gli importi di cui al precedente punto 1 sono calcolati tenendo conto anche dell'indicatore D - contributo individuale, considerando gli eventi di risultato pari a zero, con conseguente raggiungimento del 110% dell'obiettivo programmato. Gli stessi importi, saranno rideterminati su base individuale, in relazione a quanto previsto al punto D dell'Accordo per la determinazione del Premio di risultato del 31 luglio 2018.
3. Il Premio di Risultato spetta a tutto il personale a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti, occupati nell'anno a cui si riferisce lo stesso e presenti alla data di sottoscrizione del presente Accordo.
4. Ai lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato sarà corrisposto un premio corrispondente ad un dodicesimo della quota annua del premio per ogni mese di servizio prestato nell'anno di competenza, purché gli stessi siano ancora presenti alla data di sottoscrizione del presente Accordo.
5. L'importo del premio, potrà essere destinato in tutto o in parte, per scelta del lavoratore e a condizione che lo stesso abbia diritto all'applicazione della detassazione ai sensi di legge, secondo le modalità definite, alle forme di welfare previste dalla contrattazione collettiva.

L'importo convertito potrà essere destinato al Fondo di previdenza complementare Eurofer, in aggiunta alla somma già stabilita nel vigente CCNL dipendenti e agli ulteriori servizi di welfare presenti nella piattaforma. Al fine di implementare questa ipotesi, l'azienda fornirà una adeguata informazione ai lavoratori sulla modalità ed i termini di conversione di tutto o parte dell'importo del premio di risultato, nonché sulla fruibilità dei servizi presenti nella citata piattaforma.

L'importo del premio convertito dal dipendente, destinato al welfare, sarà incrementato di un contributo aziendale pari al 10%.

Qualora il lavoratore non abbia utilizzato tutto o parte della somma di cui al presente punto, le somme residue saranno destinate al Fondo di Previdenza Complementare Eurofer.

6. In tal caso la quota convertita in welfare per scelta del lavoratore, qualora lo stesso ne abbia diritto, non concorrerà nel rispetto dei limiti indicati nella normativa di riferimento, e formaremo reddito di lavoro dipendente, ne sarà soggetta all'imposta sostitutiva di cui all'art. 1 comma 182 della Legge n. 208 del 28/12/2015 e s.m.i..
7. Per tutti i punti non citati, restano confermate le previsioni dell'Accordo sulla disciplina del Premio di risultato del 31 luglio 2018. Viene stabilito che l'erogazione del Premio avverrà per l'anno 2021 con la competenza del mese di settembre.
8. Le parti si impegnano ad incontrarsi entro 4 mesi dalla sottoscrizione del presente Accordo per valutare le modalità relative al rinnovo dell'accordo relativo all'istituzione del Premio di Risultato sottoscritto in data 31 luglio 2018 ed in scadenza nel corrente anno, nonché per verificare l'andamento del piano welfare dei dipendenti.

ANAS
 OO.SS.
 FILZ CIGL
 FIT CIGL
 UILPA ANAS
 UGL Varesina e Lugnetto
 SAGA FAST COMPAS
 SINALA CISAL

Aspi: da concessionaria autostradale a operatore integrato di mobilità



Valter Sensolini

Come Fit-Cisl siamo coinvolti nella trattativa sul nuovo modello organizzativo previsto dal piano industriale 2020-2024

Lo shock al sistema produttivo ed economico causato dalla pandemia si è riverberato fortemente anche sul settore autostradale. E non poteva essere diversamente. In particolare, sulla rete gestita da Aspi, Autostrade per l'Italia, si sono registrate diminuzioni di traffico rilevanti, con punte fino all'80% e con una riduzione media sull'intero anno di circa il 30%. In questo già complicato contesto si inseriscono tre temi fondamentali: le conseguenze della problematica sorta a seguito della tragedia del ponte Morandi, che ha visto tra luglio e novembre 2020 la Proposta di risoluzione tra Aspi e le istituzioni governative delle dispute/controversie (inclusi oneri per 3,4 miliardi di euro); l'accettazione da parte di Aspi dei testi di Atto transattivo e Atto aggiuntivo alla convenzione proposti dal Governo; la consegna da parte di Aspi del nuovo Pef, Piano economico finanziario,

È nostra intenzione determinare le future scelte aziendali attraverso la proposta di soluzioni concrete miranti a gestire il cambiamento in atto

l'ultima decisiva spinta alla trasformazione che la società si è posta come obiettivo nel quinquennio di piano industriale, che discende dal Pef. Il piano industriale si inserisce quindi in un contesto in forte evoluzione, che probabilmente modificherà il modo di viaggiare nel prossimo futuro; esso infatti concentra risorse rilevanti sul fronte dell'ammodernamento e dell'ampliamento della rete, prevedendo 14,5 miliardi di euro di investimenti e 7 miliardi di manutenzioni al 2038, oltre a 3,4 miliardi di euro come importo compensativo a seguito

della tragedia del ponte Morandi, da destinare alla comunità genovese, a riduzioni tariffarie e a opere aggiuntive. Inoltre, il piano industriale in seguito agli investimenti da approntare, alla trasformazione digitale dei processi e all'inserimento delle innovazioni tecnologiche, richiede nuove professionalità all'interno delle aziende del gruppo Aspi e per questo si prevedono circa 2.400 nuovi ingressi di personale nell'arco di piano.



che è ancora in attesa di approvazione ed è redatto sulla base delle nuove linee guida dell'Art, l'Autorità di regolazione dei trasporti.

Lo scorso anno è stato determinante per la pianificazione del futuro dell'azienda e l'emergenza epidemiologica ha dato

aziendale venivano ipotizzate, in seguito alla centralizzazione delle attività e alla digitalizzazione dei processi, 737 risorse eccedenti, ripartite nei vari settori di attività (esazione, esercizio, impiegati e impianti) e che sarebbero da gestire attraverso incentivazioni all'esodo (per chi ha i requisiti pensionistici) o per mezzo del contratto di espansione.

Quanto emerge da tale piano è sicuramente molto ambizioso e interessante anche in prospettiva occupazionale, ma emerge chiaramente anche che una simile trasformazione avrà conseguenze sul fattore lavoro; il nuovo modello organizzativo, infatti, prevede una diversa modalità di svolgimento di molte attività lavorative proprie della concessionaria ed è per questo che a inizio anno è iniziata la trattativa di merito tra azienda e sindacati. Dalla presentazione

Nelle molte occasioni di confronto sono stati affrontati i temi dei singoli settori e sono state trovate al momento ipotesi di accordo su esercizio, impianti e impiegati, ipotesi che essenzialmente, grazie alle soluzioni portate al tavolo dalle organizzazioni sindacali, consentono di tenere nell'ambito del contratto collettivo nazionale di settore le

complesso che riguarda il comparto esazione dove, da piano, eccederebbero 416 risorse. Il nuovo modello organizzativo in esazione, secondo la volontà aziendale, è caratterizzato dalla generalizzata soppressione del presidio diurno e notturno delle stazioni, prevedendo dei presidi di prossimità su più stazioni per ogni singola tratta, a eccezione di

di stazione) figura professionale polifunzionale che, a nostra visione, deve rimanere centrale in questa azienda e, soprattutto, deve garantire anche in futuro buona occupazione. Del comparto esazione fanno parte anche i Punto Blu, centri assistenza clienti dislocati lungo la rete autostradale, sui quali inizierà la discussione nei prossimi giorni.



attività dell'esercizio (previste come esternalizzabili dal piano Aspi con 100 eccedenze) con tenuta degli organici complessivi e con possibili implementazioni di organico nei servizi di viabilità; per gli impianti, a fronte di circa 70 eccedenze previste, è stata sottoscritta un'ipotesi di accordo che prevede che il perimetro resti invariato sia per l'attività che per gli organici rispetto ai livelli di servizio in precedenti accordi condivisi; per quanto riguarda il personale impiegatizio è stata siglata l'intesa per il contratto di espansione che prevede, a fronte di un massimo di 240 uscite su base volontaria, l'assunzione di 212 nuove professionalità, attivando così un importante ricambio generazionale.

Resta aperto il tema sicuramente più

quelle grandi che rimarrebbero presidiate h24. La discussione, fino a oggi, è stata solo ed esclusivamente di carattere politico e le organizzazioni sindacali, nel prendere atto nel dettaglio del piano aziendale, hanno espresso forti perplessità ed evidenziato criticità in merito alla costruzione del nuovo modello nei termini proposti dall'azienda, anche in riferimento alla necessità di garantire la sicurezza della circolazione e la qualità del servizio offerto all'utenza, coerentemente con la recente nota che il Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità sostenibili ha trasmesso a tale proposito alle organizzazioni sindacali. Con l'accordo che firmammo con Aspi nel 2018 il comparto esattoriale è stato coinvolto in una profonda trasformazione, con l'istituzione dell'Eos (esattore operatore

La trattativa risulta molto complicata, ma le intese raggiunte finora consentono, nel loro complesso, di valutare con soddisfazione il risultato conseguito a oggi e di guardare con ottimismo alla tenuta delle relazioni industriali e al confronto in atto sul piano industriale. Come Fit-Cisl è nostra intenzione determinare le future scelte aziendali attraverso la proposta di soluzioni concrete miranti a gestire il cambiamento in atto e che consentano di tutelare l'occupazione, prevedendo internalizzazioni di attività e ampliando il perimetro di applicazione del ccnl di settore, in modo da allargare la base della nostra rappresentanza ed estenderla a nuove figure professionali.

Pensioni, un riepilogo sulle coperture utili per alcune categorie



Osvaldo Marinig

Parliamo nello specifico dei soggetti con patologie invalidanti, di chi assiste i disabili, di chi fruiscie dell'astensione facoltativa o del congedo parentale

Uno degli argomenti che è stato messo sottotraccia dal Governo è quello delle pensioni nonostante manchino pochi mesi alla scadenza di quota 100. Non è un buon auspicio il ritardo della ripartenza del confronto sulla piattaforma unitaria, presentata dalle Confederazioni lo scorso anno, in cui si propone una riforma strutturale tesa a superare la famigerata legge Fornero per consentire maggiore flessibilità in uscita.

In attesa che l'autunno faccia, definitivamente, cadere le foglie dai cespugli che nascondono le vere intenzioni del Governo, ci pareva opportuno fare un breve riassunto sulle coperture, figurative e non, utili a maturare la pensione per i soggetti con patologie invalidanti, per chi assiste i disabili, per chi fruiscie dell'astensione facoltativa o del congedo parentale.

Iniziamo dai lavoratori con patologie invalidanti. Il comma 3 dell'articolo 80 della legge n. 388/2000 concede ai lavoratori sordomuti, agli invalidi civili per qualsiasi causa ai quali sia stata riconosciuta un'invalidità superiore al 74 per cento o assimilabile, agli invalidi di guerra, civili di guerra e agli invalidi per causa di servizio nel rapporto di pubblico impiego con le amministrazioni statali o gli enti locali, con invalidità ascritta alle prime quattro categorie della tabella A allegata al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, di richiedere per ogni anno di lavoro effettivamente svolto il beneficio di due mesi di contribuzione figurativa. Il beneficio è riconosciuto fino al limite massimo di cinque anni di contribuzione figurativa e risulta utile sia ai fini del diritto all'assegno pensionistico che alla determinazione della sua misura. Per l'importo della pensione la stessa contribuzione figurativa è utile soltanto nel calcolo delle quote dell'assegno pensionistico con il sistema retributivo, mentre non assume rilevanza nel calcolo della quota di pensione contributiva oppure della pensione da liquidare esclusivamente con il sistema contributivo. La maggiorazione è riconosciuta esclusivamente per periodi di attività lavorativa svolti in concomitanza con il possesso della certificazione della patologia invalidante.

È da tenere presente che, nel caso in cui il riconoscimento dell'invalidità sia avvenuto dopo l'inizio del rapporto di lavoro, si avrà diritto solo a partire dalla data in cui è stata riconosciuta la patologia. Per cui anche se si fosse in possesso del

grado d'invalidità richiesto, se per un certo periodo non si è svolta attività lavorativa, quel periodo non potrà essere conteggiato nel calcolo. Nel caso di domanda di ricongiunzione tra differenti gestioni previdenziali, il beneficio verrà attribuito al momento della liquidazione della pensione.

Anche per le persone portatrici di handicap e per alcuni loro familiari o affini che prestano assistenza e sono autorizzati a fruire dei permessi ai sensi dell'articolo 33 comma 3 della legge 104/1992 o del congedo straordinario biennale per assistere un portatore di handicap c'è il riconoscimento della copertura pensionistica gratuita, come previsto dall'articolo 42, comma 5 del decreto legislativo 42/2001. Le assenze dal lavoro non fanno perdere la retribuzione e non determinano un impoverimento della futura prestazione pensionistica. Nel primo caso, permessi legge 104, la contribuzione figurativa



è attribuita in quota integrativa e non incide sul numero di contributi settimanali spettanti all'interessato ma solo, quindi, sulla misura dell'assegno. Nel secondo, qualora venga richiesto un periodo di congedo straordinario, che può anche essere frazionato all'interno dell'arco temporale massimo di due anni nella propria vita lavorativa per ciascun disabile, l'interessato deve sapere che sarà soggetto a un massimale di contribuzione figurativa accreditabile che viene aggiornato di anno in anno. Coloro che dovessero avere una retribuzione superiore a detto massimale, che per il 2021 è di 48.737,86 euro, e non volessero subire una diminuzione della misura della pensione possono colmare la differenza con dei versamenti volontari di tasca propria.



Altra categoria di soggetti per cui la legge prevede delle compensazioni in materia pensionistica a fronte di impegni di assistenza familiare è quella dei dipendenti che utilizzano periodi di astensione obbligatoria, facoltativa o congedo parentale. Va innanzitutto ricordato che i periodi di astensione obbligatoria o facoltativa dal lavoro per maternità previsti dal testo unico sulle disposizioni legislative in materia di tutela della maternità e della paternità nei confronti della generalità dei lavoratori dipendenti sono utili sia ai fini del diritto che della misura della pensione. La disposizione che regola il congedo obbligatorio, l'articolo 25 del decreto legislativo 151/2001, prevede che, per i congedi fruiti in costanza di rapporto di lavoro dipendente, per il riconoscimento della contribuzione figurativa corrispondente non è necessaria alcuna anzianità contributiva. La stessa norma prevede, altresì, analogo diritto alle lavoratrici dipendenti in relazione ai periodi corrispondenti al congedo per maternità verificatesi al di fuori del rapporto di lavoro. In questo caso, tuttavia, è richiesto che al momento della domanda la lavoratrice possa far valere almeno cinque anni di contribuzione versata in costanza di rapporto di lavoro (anche domestico). Al fine del perfezionamento del suddetto requisito contributivo non è considerata utile la contribuzione versata in una o più gestioni speciali dei lavoratori autonomi. Va prestata attenzione al fatto che l'accredito figurativo in questione può essere riconosciuto solo ove al momento della domanda la lavoratrice sia iscritta

all'assicurazione generale obbligatoria dei lavoratori dipendenti e alle gestioni a essa esclusive, sostitutive o esonerative. Il congedo obbligatorio non può, infatti, invocarsi nei confronti delle lavo-

**Anche i periodi
di congedo parentale
possono essere coperti,
a domanda,
da contribuzione
figurativa utile
sia ai fini del diritto
che della misura
della pensione**

ratrici iscritte presso le gestioni speciali dei lavoratori autonomi (es. artigiani e commercianti), dato che l'articolo 25 del citato decreto non ha esteso tale disposizione verso le autonome (costoro beneficiano dell'indennità di maternità e non hanno l'obbligo di astensione dall'attività lavorativa).

I periodi figurativi sopra indicati sono utili tanto ai fini del diritto che all'importo della pensione. Per quanto riguarda il lavoro dipendente, la valorizzazione della retribuzione avviene con le regole di cui all'articolo 8 della legge 155/1981, secondo le quali il valore retributivo da attribuire per ciascuna settimana «è pari all'importo della normale retribuzione che sarebbe spettata al lavoratore, in caso di prestazione lavorativa, nel mese in cui si colloca l'evento. Il predetto importo deve essere determinato dal datore di lavoro sulla base degli elementi retributivi ricorrenti

e continuativi». Dunque con garanzia di mantenere, ai fini pensionistici, una retribuzione analoga a quella goduta in costanza del rapporto lavorativo passato.

Anche i periodi di congedo parentale possono essere coperti, a domanda, da contribuzione figurativa utile sia ai fini del diritto che della misura della pensione. L'articolo 35 del decreto legislativo 151/2001 estende il beneficio dell'accredito figurativo ai periodi di astensione facoltativa dal lavoro secondo le regole previste per l'astensione obbligatoria sopra esposte. In questo caso c'è una differenza rispetto alla determinazione della retribuzione figurativa da prendere a base per il calcolo dei contributi. In particolare i periodi di congedo parentale fruiti dopo il compimento del sesto anno di età del bambino e fino al dodicesimo anno, anche se non danno diritto al trattamento economico, o comunque eccedenti il sesto mese vengono valorizzati in misura convenzionale pari al 200% del valore massimo dell'assegno sociale. Tale importo viene proporzionato ai periodi di astensione facoltativa usufruiti. In questi casi, però, è concessa al lavoratore la facoltà di integrare l'importo accreditato figurativamente versando la differenza fino alla concorrenza della somma determinata con le regole normali con il riscatto oppure secondo le modalità e i criteri previsti per la prosecuzione volontaria. Infine, va ricordato che, nel caso di fruizione di congedo parentale, la contribuzione figurativa non è riconosciuta per i periodi collocati al di fuori del rapporto di lavoro. Questi periodi possono essere recuperati a fini pensionistici attraverso il riscatto o la prosecuzione volontaria dei contributi, a condizione che il soggetto richiedente il riscatto possa far valere, all'atto della domanda, complessivamente almeno cinque anni di contribuzione versata in costanza di effettiva attività lavorativa.

Bonus Mamma domani, c'è tempo fino a gennaio 2022 per richiederlo



Francesca Di Felice
Responsabile Nazionale FIT-CISL
Coordinamento donne

La misura, pari ad 800 euro, viene elargita una tantum dall'Inps. La domanda deve pervenire in modalità telematica

Fino a gennaio 2022, quando entrerà a regime l'assegno unico universale per le famiglie con figli a carico, che andrà a sostituire tutte le altre misure di sostegno al reddito, sarà possibile richiedere le agevolazioni e detrazioni fiscali per tutto il 2021. Tra queste misure rientra anche il bonus Mamma domani, richiedibile all'Inps e pari a 800 euro, riconosciuti alle neomamme indipendentemente dalla posizione Isee posseduta. Ricordiamo quali sono le condizioni e i requisiti necessari per richiedere il bonus e la modalità di presentazione della domanda all'Inps.

Importo e requisiti

Il bonus Mamma domani, anche detto Premio alla nascita, consiste nella somma di 800 euro, 1.600 euro in caso di parto gemellare, erogato una tantum e in un'unica soluzione alle donne in stato di gravidanza, a partire dal settimo mese di gravidanza o alle madri. Infatti, l'assegno può essere richiesto anche al momento della nascita o da quando inizia l'affidamento preadottivo oppure l'adozione. Nello specifico, il bonus può essere richiesto nel caso si verifichi uno dei seguenti eventi:

- compimento del settimo mese di gravidanza;
- parto, anche se antecedente all'inizio dell'ottavo mese di gravidanza;
- adozione nazionale o internazionale del minore, disposta con sentenza divenuta definitiva;
- affidamento preadottivo nazionale disposto con ordinanza o affidamento preadottivo internazionale.

La prestazione è elargita in un'unica soluzione per ogni evento (gravidanza, parto, adozione o affidamento) e in riferimento a ogni figlio nato, adottato o affidato.

Hanno diritto a richiedere questo bonus sia le cittadine italiane che le donne straniere residenti in Italia, comunitarie o extracomunitarie con permesso di soggiorno Ue per soggiornanti di lungo periodo o, in alternativa, con la carta di

soggiorno per familiari di cittadini dell'Unione europea. Le gestanti e le madri, cittadine italiane, comunitarie o non comunitarie, devono essere regolarmente presenti e residenti in Italia.

Il premio non concorre alla formazione del reddito complessivo individuato per calcolare le imposte sui redditi.

Documenti necessari

Per ottenere il bonus, le mamme in attesa dovranno farsi rilasciare dal proprio medico il certificato sullo stato di gravidanza con l'indicazione della data presunta del parto. Per le richieste effettuate in seguito alla nascita è necessario rilasciare, al momento della domanda, un'autocertificazione attestante la data del parto e le generalità del bambino, incluso il codice fiscale. In caso di parto plurimo il bonus

viene riconosciuto per ogni minore; è pertanto necessario indicare tutte le generalità per ciascun bambino. Per le adozioni è necessario presentare all'Inps i dati relativi al provvedimento rilasciato da parte del tribunale e quelli relativi all'ingresso in famiglia, ai quali deve aggiungersi, eventualmente, il provvedimento di adozione pronunciato da uno Stato estero. Le donne straniere extracomunitarie devono allegare alla domanda di bonus Mamma domani anche gli estremi del permesso di soggiorno.

Ai fini dell'erogazione del bonus, nella domanda deve essere indicato il codice Iban del proprio conto sul quale l'Inps verserà gli 800 euro, a meno che non si scelga di farsi accreditare la somma attraverso bonifico domiciliato presso ufficio postale.

Domanda

La domanda può essere presentata dopo il compimento del settimo mese di gravidanza (inizio ottavo mese) oppure a nascita avvenuta o a seguito di uno degli altri eventi previsti dalla legge, cioè adozione e affidamento preadottivo. La richiesta può essere inoltrata anche in modo retroattivo, purché entro un anno dal verificarsi dell'evento che ne riconosce



il diritto, non prevede soglie minime Isee e potrà essere trasmessa all'Inps fino al 31 dicembre 2021. La domanda può essere presentata anche nell'ipotesi in cui la richiedente, pur avendo maturato i sette mesi di gravidanza, non abbia portato a termine la gravidanza a causa di un'interruzione della stessa. In tal caso la domanda dovrà essere corredata della documentazione comprovante l'evento.

Modalità di presentazione della domanda

Una volta in possesso della documentazione necessaria, la beneficiaria dovrà inoltrare la domanda all'Inps esclusivamente in modalità telematica, compilando il modulo online messo a disposizione dall'Istituto. Per farlo, bisogna essere in possesso delle credenziali

Spid, della carta di identità elettronica o del pin Inps. In alternativa è possibile usufruire del servizio fornito dal contact center dell'Istituto, chiamando i numeri 803164 (gratuito da rete fissa) oppure 06.164164 da rete mobile, oppure avvalersi del supporto di un patronato come quello della Cisl che si può contattare tramite il sito Cafcisl.it o il numero verde gratuito 800249307.

Cosa cambia con l'assegno unico

L'assegno unico assorbirà il bonus Mamma domani e tutti gli altri benefici a sostegno del reddito legati ai figli, cioè le detrazioni Irpef per carichi familiari relative ai figli agli assegni al nucleo, il bonus bebè e l'assegno per il terzo figlio. L'assegno unico entrerà a regime a partire dal 1° gennaio 2022 e si potrà richiederlo in una soluzione

unica. Esso, pertanto, sarà erogato ogni mese a tutte le famiglie che hanno un figlio a carico fino ai 21 anni di età. Sarà costituito da una parte fissa (di importo massimo pari a circa 100 euro a figlio) e una parte variabile, riconosciuta in base all'Isee. La domanda dovrà essere presentata sempre sul sito dell'Inps con le credenziali di accesso alla pubblica amministrazione, l'aiuto del contact center o attraverso il supporto degli istituti di patronato.

Cosa diversa è l'assegno temporaneo per i figli minori, entrato in vigore come misura ponte prima del cambiamento in arrivo l'anno prossimo, che consiste in un intervento rivolto alle categorie che non hanno già diritto agli assegni familiari, come i lavoratori autonomi (anche pensionati) e i disoccupati, con un Isee fino a 50mila euro.

Sicurezza a bordo treno: nuovo importante passo in Trenord

Come Fit-Cisl ci battiamo da sempre affinché ci sia un controllo a terra del biglietto. Con il nuovo accordo, saranno assunti 50 nuovi addetti a questo servizio

La Fit-Cisl Lombardia porta a casa un nuovo risultato per aumentare la sicurezza sui mezzi di Trenord. Partiamo dall'inizio: a luglio 2017 si tenne l'ultimo tavolo di confronto in Prefettura di Milano alla presenza di tutte le istituzioni e le aziende coinvolte, cioè la stessa Trenord con Rete ferroviaria italiana e Ferrovie Nord Milano, per studiare misure contro l'escalation di aggressioni al personale di bordo e l'aumento di atti di vandalismo. Furono pianificati interventi sia infrastrutturali, come videocamere e tornelli di ultima generazione, sia di supporto al personale, come body-cam e guardie giurate a bordo treno, soprattutto nelle tratte ferroviarie definite ad "alta criticità".

Nonostante ciò, per quattro anni i risultati furono inferiori alle attese, ma noi come Fit-Cisl Lombardia non ci siamo assolutamente arresi: con forza abbiamo insistito richiamando l'attenzione sul tema sicurezza in tutto questo tempo per introdurre rapidamente lo strumento secondo noi primario in questa difficile battaglia, cioè un filtro all'ingresso che impedisca l'accesso ai binari a chi è sprovvisto di biglietto. Con questo obiettivo chiaro in testa, ci siamo mossi lungo più direttrici. Nello specifico, abbiamo preteso la riattivazione del tavolo di confronto in Prefettura a Milano con istituzioni e aziende per ribadire la necessità di interventi infrastrutturali che oggi, grazie ai fondi del Piano nazionale di ripresa e resilienza, potrebbero trovare luce e abbiamo puntato a un accordo in Trenord finalizzato a mettere in azione le forze necessarie a una prima azione di contrasto all'evasione tariffaria a terra, limitando quindi la possibilità di episodi conflittuali a bordo treno.

È con questo spirito che siamo giunti al documento firmato lo scorso 6 luglio, grazie al quale, in una fase iniziale, si prevede il presenziamento delle stazioni a più alta densità di frequentazione (Milano Garibaldi, Centrale, Cadorna, Bovisa, Varese, Pavia, Brescia, Lecco) da parte di 50 nuovi addetti che dovranno "controllare a terra" il possesso e la validità dei titoli di viaggio dei clienti che si apprestano

ad utilizzare il servizio ferroviario. A questi se ne aggiungeranno altri 50 per andare a potenziare la struttura e supportare, qualora fosse necessario e lungo determinate tratte, anche il personale a bordo treno.

Crediamo molto in questo accordo, tanto che sulla sua applicazione abbiamo chiesto un continuo monitoraggio congiunto, da parte di azienda, delegati Rsu e organizzazioni sindacali, dei risultati che man mano si registrano

Crediamo molto in questo accordo, tanto che sulla sua applicazione abbiamo chiesto un continuo monitoraggio congiunto, da parte di azienda, delegati Rsu e organizzazioni sindacali, dei risultati che man mano si registrano, uno specifico piano di formazione per migliorare le qualifiche del personale interessato (inserito nel recente accordo-bis sul fondo Nuove Competenze), e uno sviluppo professionale per le lavoratrici e i lavoratori nei prossimi 6/12 mesi oltre all'utilizzo di auto elettriche (E-Vai) predisposte nelle località definite per l'eventuale spostamento del personale. Quest'ultimo punto è anche un segnale molto forte sul tema della sostenibilità, a conferma che

la Fit-Cisl è sempre in prima linea per proporre elementi innovativi e qualificanti.

Questo accordo si pone quindi molteplici obiettivi: aumentare la sicurezza per personale e viaggiatori, recuperare risorse economiche attraverso la lotta all'evasione tariffaria, 100 nuove assunzioni e sviluppo dei profili professionali (oltre al raddoppio economico dell'indennità di turno previste dal contratto collettivo nazionale), migliorare l'assistenza alla clientela con un occhio particolare alle persone affette da disabilità. Proprio su questo ultimo punto si misurerà la vera efficacia di questo progetto: solo un piano che saprà rendere migliore l'esperienza di viaggio dei soggetti più fragili potrà definirsi ben riuscito.

*Giovanni Abimelech
Segretario Generale FIT-CISL Lombardia*

Amazon sempre più presente in Piemonte, ma le relazioni rimangono difficili

Come Fit-Cisl cerchiamo di far rispettare i diritti degli occupati. La multinazionale continua ad avere un modello anglosassone di gestione dei lavoratori

Amazon ha investito oltre 1,6 miliardi di euro in Italia, creando oltre 9.500 nuovi posti di lavoro dal 2017 ad oggi. In Piemonte ha esordito con il primo centro di distribuzione di Vercelli, per un investimento di 65 milioni di euro, offrendo al territorio nuove opportunità di lavoro per un totale di 600 neoassunti. Nel frattempo sono stati anche avviati i depositi di smistamento di Brandizzo (TO) e Grugliasco (TO), per un totale di circa 550 addetti tra personale diretto e indiretto.

Oggi è in piena fase di espansione il nuovo centro di distribuzione Amazon di Torrazza Piemonte, in provincia di Torino. Il magazzino, grazie a un investimento di 150 milioni di euro, si sviluppa su una superficie di 60mila metri quadri, rappresenta il quarto centro di distribuzione aperto da Amazon in Italia ed è il secondo nel Paese ad essere dotato della moderna tecnologia Amazon Robotics. Il nuovo magazzino rappresenterà un importante motore per la crescita economica e occupazionale sia per Torrazza che per i comuni limitrofi, grazie alla creazione di 1.200 posti di lavoro a tempo indeterminato entro tre anni dalla sua apertura.

Il percorso della multinazionale americana appare inarrestabile: è in arrivo in autunno il nuovo centro di distribuzione a Novara, ma già si pensa a quello di Cuneo, che aprirà l'anno prossimo, così come il deposito e smistamento di Alessandria.

Vanno apprezzate la quantità e velocità di investimento di Amazon in Piemonte e la creazione di posti di lavoro soprattutto per under 30 e donne. Tuttavia una multinazionale così grande e importante può e deve fare meglio di così, deve cioè rispettare pienamente i diritti delle sue lavoratrici e dei suoi lavoratori.

Come Fit-Cisl Piemonte siamo impegnati sin dall'inizio del percorso di Amazon nella nostra regione e su tutto il nostro territorio, al fine di attuare politiche sindacali a tutela contrattuale e anche sociale dei tanti addetti che lavorano direttamente o indirettamente per la multinazionale americana. Il nostro obiettivo è principalmente favorire la

buona occupazione, mentre al momento è ancora diffusa molta precarietà. Per raggiungere più proficuamente i nostri obiettivi, lavoriamo in sinergia con Fisascat e Felsa-Cisl Piemonte, dato che sono migliaia le lavoratrici e i lavoratori indiretti nei servizi e in somministrazione. Tale sinergia è ricompresa all'interno di un "Progetto Amazon" pensato e attuato dalla nostra Confederazione piemontese.

La nostra Federazione piemontese è pertanto decisamente coinvolta in quanto protagonista della contrattazione di riferimento applicata, quale è il ccnl Logistica, e le nostre rappresentanze sindacali aziendali sono continuamente impegnate nella tutela dei diritti dei nostri associati, che ogni giorno crescono in quanto la Fit-Cisl è oggi il sindacato di riferimento e diremmo anche di proposta dentro Amazon e le aziende sue "satelliti".

Permanono difficoltà soprattutto nelle relazioni industriali di secondo livello, ma abbiamo forte il supporto della Fit-Cisl Nazionale che sta attuando un formidabile pressing soprattutto sul Ministero del Lavoro.

Troppo spesso, abbiamo notato, il modello a cui si rifanno Amazon e le aziende sue fornitrici e appaltatrici è quello anglo-americano, che vede i corpi intermedi come se avessero scarso peso specifico e che preferisce il rapporto diretto del dipendente con il proprio datore di lavoro. È chiaro che come Fit-Cisl piemontese stiamo cercando di entrare in questi processi decisionali e molte volte con successo, visto il consenso crescente tra le lavoratrici e i lavoratori. La democrazia e la contrattazione si confermano quindi da un lato valori fondanti della Fit e della Cisl a tutti i livelli e dall'altro la strada da continuare a seguire per raggiungere i nostri obiettivi.

Raffaele Marino

Stazione Av Foster: servono 200 operai, al momento ce ne sono 15

Come Fit-Cisl abbiamo alcune proposte in alternativa al people mover fra Santa Maria Novella e il nuovo nodo ferroviario

Troppo si è parlato della realizzazione della stazione Foster e del tunnel dell'alta velocità che avrebbe dovuto sotto-attraversare la stazione di Firenze Santa Maria Novella. Ma poco si è fatto: a distanza di circa 27 anni dal primo accordo siamo a un quarto dell'opera.

Infatti, nonostante la creazione della società di scopo Infrarail Firenze di proprietà di Rete ferroviaria italiana, i lavori che dovevano riprendere ad aprile 2021 ancora non decollano: oltre ai soliti operai e tecnici, circa 25 quelli storici che si occupano della manutenzione e sicurezza del cantiere, è arrivata anche una nuova ditta incaricata di realizzare la stazione con appena 15 operai.

Una voragine nella zona dei Macelli lunga 400 metri, larga 60 e profonda 10 non può rimanere un'opera incompiuta nel cuore di Firenze. Chiediamo di rilanciare l'occupazione con almeno 200 operai per la stazione Foster e altrettanti per il tunnel a Campo di Marte più altrettanti nell'indotto: solo così la politica potrà tornare ad essere credibile rispetto alle dichiarazioni fatte finora.

Inoltre, dalle notizie trapelate, sembra che il collegamento della stazione AV Foster con quella di Santa Maria Novella possa essere assicurato da un people mover sul modello di Pisa, con un alto costo stimato in circa 130 milioni di euro. Ciò senza considerare che un'opera del genere impatterebbe in maniera pesante sulla potenzialità ricettive della stazione di Santa Maria Novella, ricreando probabilmente, con la soppressione di due binari (il numero 1 e 1A), quell'imbuto alla circolazione ferroviaria che con il sottoattraversamento AV si cerca di eliminare; in più i tempi di realizzazione andrebbero a costituire un'importante turbativa alla circolazione ferroviaria attuale.

Vogliamo inoltre aggiungere alcune considerazioni dirimenti. La stazione Circondaria, che verrà realizzata subito adiacente alla Foster, potrebbe essere utilizzata per portare i viaggiatori a Santa Maria Novella utilizzando i treni di linea che arrivano dalla direttrice pisana e lucchese. La viabilità ridisegnata del

Chiediamo un confronto anche con i tecnici, sia quelli espressi dalle istituzioni sia quelli delle Ferrovie dello Stato, per analizzare tutte le ipotesi e adottare la soluzione migliore

nodo di Firenze nel tratto Rifredi-Santa Maria Novella vedrà la stragrande maggioranza dei treni ad alta velocità che passerà/fermerà alla Foster, per cui i passeggeri in discesa potranno utilizzare i treni locali/regionali della vicina stazione Circondaria per raggiungere quella principale (si calcola che saranno circa una decina l'ora) o in alternativa l'adiacente fermata Redi della Tramvia, altra valvola di sfogo sia per andare all'aeroporto sia per Santa Maria Novella. Queste opportunità andrebbero analizzate facendo una proiezione dei flussi per capire se siano idonee e rispondenti alla domanda di mobilità senza aggiungere ulteriori costi.

Inoltre, come abbiamo detto anche in tempi non sospetti, ove si manifestasse la necessità di un collegamento diretto, la soluzione più funzionale per coprire la distanza di poco meno di un chilometro dalla Foster fino a Santa Maria Novella è quella di trasportare i viaggiatori con tapis roulant (due da 400 metri ciascuno). Questa soluzione darebbe anche l'idea di essere in una stazione unica, circondata da negozi e altri servizi per gli utenti. Il costo certamente sarebbe inferiore a quello stimato per il people mover e non comprometterebbe la circolazione ferroviaria, liberando tutti i binari di superficie per i treni regionali.

Su questo tema chiediamo un confronto anche con i tecnici, sia quelli espressi dalle istituzioni sia quelli delle Ferrovie dello Stato, per analizzare tutte le ipotesi e adottare la soluzione più economicamente vantaggiosa ed efficiente rispetto ai costi/benefici per il territorio e gli utenti attraverso il coinvolgimento di tutte le parti in causa, a partire dalla società civile.

*Franco Fratini
Segretario Generale FIT-CISL Toscana*

Internet: dopo la pandemia l'accesso è come un bene primario

Geivù

13 milioni di italiani vogliono potenziare nei prossimi mesi la propria connessione su rete fissa, 3 milioni vogliono attivarla per la prima volta.

Sono 46 milioni gli italiani dotati di una connessione a internet. Di questi, il 65,5% si connette sia tramite la rete fissa sia tramite quella mobile, il 14,1% solo da mobile, il 12,1% solo da fissa. Sono numeri che dimostrano la centralità del web, una risorsa essenziale per dare continuità alle attività lavorative e professionali, allo studio e alle relazioni sociali anche durante la pandemia. Questi sono i principali risultati del rapporto "Il valore della connettività nell'Italia del dopo Covid-19" realizzato e presentato dal Censis a metà luglio insieme a WindTre.

L'86,3% degli italiani è convinto che l'accesso a internet deve essere garantito a tutti, ovunque e comunque (e la percentuale sale al 93,6% tra i giovani). Per l'80,2% (l'85,2% dei giovani) i costi di connessione dovrebbero essere finanziati, per intero o in parte, dalla fiscalità generale, rimuovendo ogni barriera d'accesso, a cominciare da quella economica.

Per l'88,9% degli italiani che ne erano dotati, la propria connessione su rete fissa ha funzionato bene durante l'emergenza sanitaria. Nel momento del massimo bisogno, gli operatori Tlc non si sono fatti trovare impreparati, garantendo connessioni sicure, affidabili e veloci. Protagonisti essenziali durante la pandemia e nel nuovo contesto post Covid-19, da tempo operano con margini ridotti a causa di tariffe che risentono della pressione concorrenziale e investimenti infrastrutturali crescenti. Lo sforzo competitivo degli operatori è compreso solo in parte dalla popolazione: infatti, per il 44,7% degli italiani in questi anni le tariffe non si sono ridotte (mentre pensa il contrario il 41% e il 14,3% è incerto). Come uscire dal cortocircuito? Per la maggioranza degli italiani (l'83,6%) una possibile exit strategy consiste nel far pagare una fee ai giganti del web.

Il 91,5% tiene contatti online con familiari, amici e conoscenti. Il 78,9% usa internet per questioni legate alla salute. Il 75,9% per pagare bollette, multe, tasse. Il

75,5% per le attività del tempo libero, dal gaming online ai film, le serie tv, le partite di calcio. Il 74,1% per fare acquisti online. L'86,9% degli occupati usa il web per lavoro, l'83,6% degli studenti per le attività didattiche. Occorre perciò attrezzarsi al meglio: 13 milioni di italiani vogliono potenziare nei prossimi mesi la propria connessione su rete fissa, 3 milioni vogliono attivarla per la prima volta. E il 60,4% è favorevole a rendere il 5G subito operativo ovunque (il dato sale al 67,4% tra i laureati e al 77,3% tra i giovani). Solo il 14,4% si dichiara contrario, ritenendolo dannoso per la salute. Scarso è quindi il credito di rumor generati da fake news e teorie complottiste per cui il 5G sarebbe nocivo per la salute, dato che l'80% lo ritiene sicuro.

Il 54,3% ha paura delle frodi durante le operazioni bancarie o gli acquisti online, il 43,1% teme i rischi legati al libero accesso alla rete da parte dei minori, il 27,6% la possibile dipendenza dai social network

Consapevoli delle sue potenzialità, allo stesso tempo per gli italiani il web non è un paradiso privo di rischi. Il 54,3% ha paura delle frodi durante le operazioni bancarie o gli acquisti online, il 43,1% teme i rischi legati al libero accesso alla rete da parte dei minori, il 27,6% la possibile dipendenza dai social network, il 22,6% è spaventato dagli hater.

Sempre più maturi nel rapporto con il web, gli italiani hanno le idee chiare sui fattori che determinano la scelta del proprio operatore di rete. Oltre al prezzo, che cosa guardano? Velocità di connessione, con alta qualità e fluidità dei contenuti (52,6%), poi l'affidabilità, l'assenza di interruzioni (47,6%), un servizio di assistenza rapido e facilmente raggiungibile in caso di guasti o problemi amministrativi (36,1%), la presenza di servizi di sicurezza informatica, che tutelino dal rischio di truffe online (31,1%), la protezione dei minori (19,7%), l'impegno esplicito e concreto dell'operatore per la tutela dell'ambiente (10,6%). Si tratta di un insieme di variabili ritenute imprescindibili: il 44,3% degli italiani si dice pronto a pagare qualcosa in più per averle.

Haiti, l'agonia di una popolazione e l'impegno di Caritas italiana



Giulia Dellepiane
g.dellepiane@cisl.it

La cooperante Zampaglione: "Più della metà della popolazione si trova in uno stato di grave insicurezza alimentare. Ma soprattutto preoccupa la violenza delle bande armate"

Il corpo di Haiti, il piccolo stato caraibico con 11 milioni di abitanti, agonizza crocifisso da 11 anni e non si vede la fine di questo tormento. Ogni disgrazia un chiodo nella carne viva della popolazione: vari terremoti (2010 e 2021), un'epidemia di colera e la pandemia da Covid-19, l'uragano Matthew nel 2016, nel 2017 l'Onu ci mette il suo ritirando i caschi blu: è l'inizio di un periodo ancora più buio, dominato dalla fame più nera per la popolazione. Le bande criminali si rafforzano essendo venute meno l'ultimo argine alla loro azione. La loro violenza è tale che espropriano o distruggono le case di semplici cittadini generando 17mila sfollati e quindi il proliferare di baraccopoli. Inoltre, le gang estendono indisturbate il business dei sequestri a scopo estorsivo, che prima erano "limitati" alla popolazione locale, rapendo anche sacerdoti, cooperanti, funzionari e imprenditori non haitiani, come l'ingegnere siciliano Giovanni Cali, sequestrato il 1° giugno 2021 e rilasciato 22 giorni dopo.

In tutto questo si innesta una crisi politica senza precedenti. Nel 2018 iniziano manifestazioni di piazza a seguito dello scandalo Petrocaribe, che si può riassumere in finanziamenti miliardari da parte del Venezuela per lo sviluppo infrastrutturale e sociale che sono spariti nel nulla. La situazione precipita dal 7 febbraio 2021 quando il presidente haitiano Jovenel Moïse rifiuta di considerare scaduto il proprio mandato e chiede una proroga di un anno. Verrà assassinato il 7 luglio 2021 nella propria residenza privata da un commando di cui non sono tuttora chiari i mandanti. In un contesto del genere, la pandemia da Covid-19 e il nuovo terremoto dello

scorso agosto sono solo l'ultima goccia.

Nonostante questa apocalisse in atto, resistono sul posto i cooperanti internazionali. Tra questi c'è **Clara Zampaglione**, di **Caritas Italiana**, che spiega: «Gli Haitiani stanno veramente male: più della metà di loro sono indifesi davanti alle violenze e in stato grave di insicurezza alimentare». La comunità internazionale sta cercando di portare avanti con seria difficoltà l'aiuto umanitario alla popolazione, considerando che si spara continuamente.

Vari terremoti (2010 e 2021), un'epidemia di colera e la pandemia da Covid-19, l'uragano Matthew nel 2016, nel 2017 l'Onu ci mette il suo ritirando i caschi blu: è l'inizio di un periodo ancora più buio, dominato dalla fame più nera per la popolazione

Zampaglione ricorda che Caritas Italiana è ad Haiti da 2010 e si occupa principalmente di supportare la Caritas Haitiana, sostenendone l'indipendenza, anche con il contributo di Caritas Internazionale. «La aiutiamo a sviluppare progetti o a sostenere congregazioni locali e cerchiamo di rispondere a richieste di aiuto di vario tipo. Durante la pandemia, ad esempio, abbiamo finanziato vari piccoli progetti a livello locale come la distribuzione di kit contenenti dispositivi di protezione individuale contro il contagio, a partire da gel disinfettante e mascherine».

Purtroppo, secondo la cooperante, in questo momento una svolta positiva ad Haiti è impensabile: «Bisogna superare l'emergenza e dopo parlare di sviluppo. Il problema qui e ora è la fame: più della metà della popolazione si trova in uno stato di grave insicurezza alimentare. Si sperava in un aiuto esterno tipo l'Onu, ma al momento non sembra arrivare. Haiti in questo momento non può rialzarsi da sola e la situazione è sempre più difficile e incerta. È impossibile fare previsioni».



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



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