PER LE STRADE D'EUROPA

RIVISTA MENSILE UILTRASPORTI
IL SINDACATO DEI LAVORATORI DEI TRASPORTI E DEI SERVIZI

MOBILITÀ
TRASPORTO MARITTIMO
TRASPORTO AEREO
VIABILITÀ MULTISERVIZI
AMBIENTE LOGISTICA PORTI

APRILE - MAGGIO 2021 N°
4-5

ODONTO
NETWORK

ORAL HEALTH CARE MANAGEMENT

PER LE STRADE D'EUROPA

Mensile della Uiltrasporti
Anno XXXI · Numero 4/5 · Aprile/Maggio 2021
Autorizzazione del Tribunale di Roma
n. 00445/92 del 14/07/1992

Associato all'Unione Stampa Periodica Italiana

Direttore Responsabile
Antonio Foccillo

Hanno collaborato:

Antonio Aiello, Antonio Albrizio, Antonio Ascenzi, Francesca Baiocchi, Michele Barresi, Alessandra Cara, Luigi Chiari, Paolo Collini, Angelo Cotroneo, Simone de Cesare, Gilberto De Santis, Katia Di Cristina, Flavia A. Distefano, Francesco Doddis, Agostino Falanga, Paolo Fantappié, Sergio Iavicoli, Maurizio Lago, Simone Marsili, Riccardo Mussoni, Roberto Napoleoni, Nicola Petrolli, Fabio Piccinini, Francesca Poli, Filippo Maria Savini, Cristian Sedda, Alberto Sospetti, Ivana Veronese, Marco Verzari, Ivan Viglietti, William Zonca.

Logo e Copertina
Studio Vitale

Impaginazione
Roberta Rossi

UILTRASPORTI
IL SINDACATO DEI LAVORATORI DEI TRASPORTI E DEI SERVIZI

Sulle Strade D'europa Srl
Viale del Policlinico, 131 - 00161 Roma Tel. (+39) 06.862671 - Fax. (+39) 06.86207747
http://www.uiltrasporti.it organizzazione@uiltrasporti.it

Presidente: **Pierfranco Meloni**
Consigliere: Claudio Tarlazzi
Consigliere: Francesca Baiocchi
Consigliere: Paolo Fantappiè
Consigliere: Marco Verzari

TRASPORTO AEREO: SINDACATI, 18 GIUGNO SCIOPERO NAZIONALE PERSONALE COMPAGNIE E SOCIETÀ AEROPORTUALI

Roma 26 maggio - "Sciopero generale di 4 ore di tutto il personale del trasporto aereo il prossimo 18 giugno". A proclamare la protesta unitariamente Filt Cgil, Fit Cisl, Uiltrasporti e Ugl Trasporto Aereo "a difesa dei lavoratori di Alitalia, Air Italy per la quale si chiede la proroga della cigs e lo stop ai licenziamenti, Ernest, Blue Panorama, Air Dolomiti, Norwegian, di tutte le compagnie aeree straniere con base e addetti nel nostro paese, delle società di gestioni aeroportuali, di handling e catering e di tutti gli stagionali e precari del settore".
"Il trasporto aereo, insieme al turismo - sottolineano infine le organizzazioni sindacali - è uno dei settori più colpiti dalla pandemia e per questo sono sempre più urgenti interventi per la tenuta industriale del settore.
Riteniamo inaccettabili e incomprensibili i continui ritardi per l'avvio della newco ITA che deve partire al più presto così come sono non più tollerabili i ritardi nell'erogazione degli stipendi per tutti i dipendenti di Alitalia in A.S. che continuano a lavorare in maniera professionale nonostante i continui ritardi della dirigenza nell'erogazione degli stipendi"
Chiediamo con urgenza una sede di confronto interministeriale permanente e l'istituzione di una cabina di regia per garantire la tenuta sociale, assicurando gli ammortizzatori sociali e procedendo rapidamente alla riforma del settore per garantire il riordino del sistema aeroportuale e regole del lavoro che prevedano gli stessi trattamenti normativi e retributivi a parità di condizioni operative". ◆

SOMMARIO

4 PRIMO MAGGIO: IL VALORE DEL LAVORO PER PLASMARE IL FUTURO

Editoriale di Claudio Tarlazzi

6 DIGITALIZZAZIONE E SVILUPPO TECNOLOGICO NEI TRASPORTI: NUOVA OCCUPAZIONE O NUOVA DISOCCUPAZIONE?
di Paolo Fantappiè

8 CRISI TRASPORTO AEREO: UNA CATASTROFE ANNUNCIATA E DENUNCIATA DA TEMPO
Intervista a Ivan Viglietti
a cura di Francesca Poli

10 LA CRISI DEL TRASPORTO AEREO E L'IMPATTO DI GENERE
di Francesca Baiocchi

12 CONTRATTO NAZIONALE DEL TPL
di Roberto Napoleoni

14 IL PUNTO SU ALITALIA
di Simone de Cesare

16 MODALITA' DI TRASPORTI DOPO L'EMERGENZA SANITARIA COVID-19
di Riccardo Mussoni

17 ACCORDO DB CARGO ITALIA MACCHINISTA INTEROPERABILE
di Angelo Cotroneo

18 PAESE CHE VAI, VACCINO CHE NON TROVI
di Filippo Maria Savini

20 **WEBINAR SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO UILTRASPORTI 28 APRILE 2021**
Intervento di apertura di Marco Verzari

23 Intervento di Paolo Collini

24 Intervento di Alessandra Cara - Intervento di Francesco Doddis

25 Intervento di Alberto Sospetti

26 Intervento di Sergio Iavicoli

28 Intervento di Flavia Adalgisa Distefano

30 Intervento di Claudio Tarlazzi

34 Le conclusioni di Ivana Veronese

36 POLEMICHE AL CONCERTONE DEL 1° MAGGIO: CHE NOVITÀ!
di Antonio Ascenzi

38 L'ITALIA DOPO IL COVID
di Maurizio Lago

39 CENTO PASSI
di Michele Barresi

42 LE SFIDE DELLA PORTUALITÀ IN SARDEGNA IN PROSPETTIVA POST PANDEMIA
di William Zonca

44 MORTI "BIANCHE", METTIAMO I NOMI AL POSTO DEI NUMERI
di Antonio Aiello

46 UILTRASPORTI SICILIA: TANTE INCERTEZZE IN QUESTO MOMENTO PANDEMICO
di Agostino Falanga

48 UN GRANDE PROGETTO PER L'EMILIA ROMAGNA
di Fabio Piccinini

50 CONTRATTAZIONE COLLETTIVA, MAGGIORE RAPPRESENTATIVITÀ DEI SINDACATI
di Simone Marsili

52 CRITICITÀ NELLA GESTIONE APPALTI FS
di Cristian Sedda

53 UN VENTENNIO CON GLI STESSI DIRIGENTI AI TRASPORTI: QUESTO È IL RISULTATO
di Nicola Petrolli

55 VOLEVAMO RITROVARCI MA NON SI PUÒ, E ALLORA?
di Luigi Chiari

PRIMO MAGGIO:
IL VALORE DEL LAVORO PER PLASMARE IL FUTURO

Editoriale di Claudio Tarlazzi
Segretario Generale

Il 1° maggio evoca ogni anno sentimenti che richiamano la centralità del lavoro, uniti a sentimenti di libertà e di democrazia nei quali tutti giurano di riconoscersi. È una giornata di grande riflessione, dove non dovrebbero trovare posto strumentalizzazioni e polemiche messe in atto solo per farsi pubblicità, lasciando al centro del dibattito solo i problemi del lavoro, specchio di una società che rischia di regredire.

Il mondo del lavoro infatti sconta problematiche ataviche che la pandemia ha acuito, dispiegando i suoi effetti con particolare virulenza sui rapporti sociali, sulla parità di genere, sui giovani, sul piano occupazionale, intaccando la fiducia di molti rispetto al futuro e sulla possibilità di poter avere un Paese migliore. Sono cambiati assetti economici, siamo entrati in una fase storica diversa, cambiata dalla pandemia che potrebbe aprire possibilità non immaginabili se si agisse avendo sempre come stella polare i bisogni delle persone.

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza scaricando sull'economia centinaia di miliardi rappresenta un'opportunità imperdibile per rigenerare il Paese; c'è però il rischio che le scelte continuino ad avvantaggiare solo pochi, emarginando ampie fasce della popolazione. La ripartenza deve coinvolgere tutti, basandosi sulle persone, con politiche progressiste che mettano al centro il valore della persona.

Bisogna uscire dalla retorica rimboccandoci le maniche per un cambio di paradigma che consenta veramente di ricostruire un Paese migliore, partendo dal riconoscere la dignità delle persone e la difesa del lavoro di qualità.

Per noi il movimento sindacale, pur nella consapevolezza di non poter risolvere tutto, significa impegno quotidiano per costruire una società meno iniqua, più solidale, con opportunità di affermazione per ogni cittadino, a prescindere che sia donna, uomo, bianco o di colore, prescindendo dall'orientamento sessuale e religioso.

Anche l'avvento delle nuove tecnologie e la competizione tra uomo e macchina richiede una grande attenzione, affinché ritmi e carichi di lavoro rispettino i lavoratori sotto il profilo della sicurezza, dello stress, della tutela contrattuale. La stessa sostenibilità e digitalizzazione sono elementi bivalenti con

componenti rilevanti che valorizzano soluzioni capitalistiche.

Se non vengono governati i processi, se non si coinvolgono tutte le persone, anche quelle che hanno meno attitudine al digitale, si rischia che una larga fetta della popolazione sia emarginata. Servono politiche più inclusive e occorre non lasciare al mercato il compito di autoregolarsi.

La concomitanza delle ultime tragedie sui luoghi di lavoro, 10 morti negli ultimi 7 giorni, 190 nel 2021 fino ad oggi, non lasciano alternative ad una profonda riflessione sul sistema produttivo all'insegna della tutela della vita, sopra ogni cosa. Uscendo dalla retorica, bisogna introdurre regole chiare e trasparenti nei settori liberalizzati con riforme che vincolino al rispetto del lavoro, alla sua valorizzazione, norme di contrasto alla compressione dei diritti in nome del profitto, come avviene nell'aggiudicazione degli appalti, dove vige ancora la modalità dell'offerta al massimo ribasso.

La rinascita, lo sviluppo del Paese non può che partire dal lavoro.

Un lavoratore precario assunto con contratto di lavoro non stabile e un lavoratore al quale non si applica il CCNL è un lavoratore non libero di opporsi ai soprusi e alle violenze psicologiche; il nostro Paese sotto questo profilo deve fare ancora passi da gigante. Per questo non dobbiamo smettere di impegnarci anche rischiando di sembrare utopici, perché chi smette di combattere ha già perso e a noi non piace perdere! ◆

LA UILTRASPORTI CON TRASSISTEMA REALIZZA UN NUOVO SERVIZIO DEDICATO ALLA FORMAZIONE DEI LAVORATORI DEL SETTORE DEI TRASPORTI E DEI SERVIZI.

TRASSISTEMA

Tutor per la formazione aziendale dei lavoratori del settore trasporti e servizi

COSA FACCIAMO?

Siamo specializzati nella ricerca della migliore offerta formativa per le aziende dei trasporti e dei servizi. Forniamo alle aziende assistenza per la ricerca e selezione del personale tramite Enti autorizzati in tale servizio.

COME LO FACCIAMO?

Contattiamo i migliori Enti accreditati erogatori di servizi per la formazione aziendale. Analizziamo le proposte formative più adatte alle richieste delle imprese del settore trasporti e servizi. Sottoponiamo il miglior piano formativo all'azienda che ne ha bisogno, creandole un pacchetto completo e pronto per formare i dipendenti e per poter investire e richiedere i fondi necessari alle attività di formazione obbligatoria e non.

Specializzati nella ricerca della migliore offerta formativa per le aziende dei trasporti e dei servizi.

Assistiamo le imprese nel processo della formazione obbligatoria e volontaria dei propri dipendenti e quadri, affinché la crescita professionale delle persone aggiunga valore e si tramuti in crescita per l'azienda.

DIGITALIZZAZIONE E SVILUPPO TECNOLOGICO NEI TRASPORTI: NUOVA OCCUPAZIONE O NUOVA DISOCCUPAZIONE?

di Paolo Fantappié

Segretario Nazionale Uiltrasporti

Lo sviluppo tecnologico, la digitalizzazione, i big data ecc. sono tutte evoluzioni che caratterizzeranno l'attuale e la futura organizzazione del lavoro in un processo irreversibile che non si può certamente fermare.
Questo argomento è anche un tema centrale nei trasporti dove già si stanno verificando dei processi di evoluzione nella gestione in remoto di alcuni vettori, a partire dal settore marittimo in cui si registrano sperimentazioni di movimentazioni con navi da carico senza equipaggio.
La domanda più pertinente che un sindacato responsabile si deve porre è quella se l'evoluzione tecnologica e le relative applicazioni in intelligenza artificiale avranno rimosso più lavori di quanti ne avranno creati nel futuro.
A questa domanda nessuno in questo momento è in grado di fornire una risposta esaustiva.
Nel caso in cui il saldo fosse negativo, ovvero più disoccupazione rispetto ai nuovi posti creati, si andrebbe a sviluppare un'ulteriore disuguaglianza tra i cittadini con ripercussioni sull'ordine sociale.
In caso contrario si potrà gioire di ulteriore occupazione ma ciò sicuramente si potrà concretizzare solo se la capacità umana sarà in grado di inventarsi nuove opportunità.
Dalla nascita della rivoluzione industriale in poi, le macchine hanno sempre rimpiazzato l'uomo, in particolare le tute blu, salvaguardando i lavori cosi detti di "concetto". Prima, se un lavoratore perdeva il lavoro nel settore manifatturiero a causa del progresso tecnologico, riusciva a trovare un impiego nel mondo dei "servizi" ma ora la situazione è cambiata: le nuove macchine e l'evoluzione tecnologica corrono troppo forte e distruggono più posti di quanti non riescano a creare.
Tutto ciò sta uccidendo la classe media dei lavoratori, quella più a rischio di essere automatizzata, insieme ai lavoratori con più basso livello formativo in cui, per quest'ultimi, si profila anche una vera e propria concorrenza con chi offre la stessa mano d'opera

a costo salariale più basso. Si salvano, al momento i lavoratori a più alta formazione e con una specializzazione molto accentuata che riusciranno, per questo, a tutelare la propria occupazione.
Ricordiamo che il settore dei trasporti ed in particolare il settore marittimo si compone di una forza lavoro che per la maggior parte, circa il 72%, è costituita da lavoratori della classe media o a più basso livello formativo.
Nel frattempo, proprio nel settore dei trasporti stiamo assistendo ad un'evoluzione tecnologica senza precedenti, a partire dalla gestione in remoto delle navi, con le stesse che si muovono senza equipaggio, come nei porti dove si registrano nuovi sistemi di digitalizzazione.
Stessa cosa avviene anche nel settore ferroviario dove, in questo caso, la tecnologia ha completamente rivoluzionato l'organizzazione del lavoro, determinando un taglio di impieghi significativo, mai riequilibrato nonostante le successive assunzioni.
Quanto sopra non intende essere interpretato come un anatema contro l'evoluzione tecnologica, tanto più se parliamo di digitalizzazione, che vuol dire

anche riduzione ed eliminazione delle procedure cartacee e burocratiche.
Infatti, a fronte di quanto sopra, risulta eclatante ciò che è successo negli ultimi anni nel settore marittimo dove abbiamo assistito ad una perdita di naviglio, da 790 a 580 navi, passate da bandiera italiana a bandiera estera (in particolare in bandiera maltese), in moltissimi casi, il tutto dovuto alla richiesta incessante degli stessi armatori di poter accedere a procedure più snelle e legate all'utilizzo di nuove tecnologie digitali, non riscontate quando erano in bandiera italiana.
Chiaramente uno dei cavalli di battaglia per cogliere nel migliore dei modi i benefici di questa rivoluzione tecnologica è puntare sulla formazione e l'istruzione, ripensando in particolare ad un nuovo modello scolastico che avvicini i nostri studenti alle nuove attività lavorative che si stanno creando.
L'idea di fondo è trovare il modo di valorizzare la nostra parte più umana e creativa, meno attaccabile dai software. L'esperienza dell'ITS (Istituti Tecnici Superiori) può essere preso a riferimento per traguardare questa nuova fase, incrociando le competenze teoriche a quelle pratiche nelle aziende in cui gli stessi studenti andranno a lavorare.
Infine servono e serviranno finanziamenti pubblici adeguati per sostenere questo processo di trasformazione del mondo del lavoro con adeguati sistemi sociali in grado di gestire possibili impatti negativi sull'occupazione.
Insomma meglio prevenire che curare, cercando di rimanere quanto più ottimisti per un futuro ricco di nuove opportunità. ◆

Gruppo Messina

CRISI TRASPORTO AEREO: UNA CATASTROFE ANNUNCIATA E DENUNCIATA DA TEMPO

Intervista a Ivan Viglietti

a cura di Francesca Poli *Segretario Nazionale Uiltrasporti*

Segretario, rispetto alle ultime notizie che si apprendono anche dagli organi di stampa, sembra che la situazione del trasporto aereo non accenni a migliorare…

La situazione in cui versa il trasporto aereo è sempre più grave e irrimediabilmente compressa. A questo proposito, visto il silenzio del Governo che si fa sempre più assordante, siamo stati costretti ad indire uno sciopero dell'intera filiera per venerdì 18 giugno di 4 ore.
Nel caso in cui non dovessero arrivare le risposte che chiediamo oramai da troppi mesi sarà inevitabile, nostro malgrado, ricorrere ad altri scioperi generali sempre più strutturati.

Nel dettaglio, quali sono le questioni che avete portato all'attenzione del Governo e che restano ancora irrisolte?

In primis la proroga del blocco dei licenziamenti per le lavoratrici ed i lavoratori di tutto il settore, per il trasporto aereo il blocco deve essere prolungato perché sarà tra gli ultimi ad uscire dalla crisi. Chiediamo l'istituzione di un tavolo di crisi permanente per affrontare l'emergenza di tutto il comparto falcidiato dalla pandemia.
Nel merito, poi, serve la rivisitazione delle regole di competizione e concorrenza sotto il duplice profilo del sistema aereoportuale e dell'applicazione dell'art. 203 approvato nel decreto c.d. "Rilancio" per impedire la concorrenza sleale tra le imprese basata sul dumping sociale e salariale.
In più servono regole chiare in materia di trasparenza e l'abolizione del co marketing, una pratica assai scorretta da destituire attraverso gare trasparenti per l'erogazione di contributi degli aeroporti ai vettori.
Serve il rifinanziamento del fondo di solidarietà, incapiente per il 2021.
Infine, abbiamo anche posto il tema relativo all'istituzione di un bacino di reperimento per aziende di tutto il comparto sostenuto da normativa apposita per tutti i lavoratori espulsi dal ciclo produttivo in questo periodo di crisi e a tutti i lavoratori a tempo determinato non più richiamati e quindi impossibilitati a percepire un reddito e mantenere qualifiche e certificazioni. Riteniamo dunque che sia importante mantenere questo bacino da cui le aziende del comparto siano incentivate ad assumere.

È stato indetto un Presidio anche a sostegno dei lavoratori di Air Italy?

Si, dobbiamo scongiurare il licenziamento dei 1400 lavoratori dell'azienda, questo per noi è inaccettabile, siamo in prima linea affinché questo scempio sia scongiurato.

Per quanto riguarda l'avvio della newco ITA le notizie che trapelano non sembrano essere rassicuranti, vero?

Il ritardo che si sta verificando per l'avvio della newco è ingiustificabile ed inaccettabile, il mercato domestico viene depredato dai concorrenti europei e il Governo ha perso 8 mesi di tempo in una trattativa vessatoria con la Direzione Generale Concorrenza dell'Unione Europea che è interessata soltanto a bloccare il progetto per il decollo della nuova compagnia di bandiera per consegnare, come detto, il mercato ai competitors stranieri.
Il silenzio del Governo italiano è devastante, è andato a negoziare a Bruxelles senza confrontarsi con le Organizzazioni sindacali per le quali la trattiva deve ancora iniziare!
Fino ad oggi abbiamo appreso le notizie dalla stampa, è un fatto francamente molto grave di cui chiederemo conto e ci prenderemo lo spazio ed il tempo necessari per opporci a progetti che contemplino un eventuale spezzatino e ci opporremo con forza ad esuberi e licenziamenti. Non si investono 3 mld in una compagnia di bandiera per lasciare le persone per strada.

Un'ultima domanda su Alitalia in A.S.: gli stipendi non sono stati ancora erogati nonostante i reiterati impegni e le reiterate promosse da parte dei vertici e del Governo?

Gli stipendi sono stati liquidati in misura ridotta del 50%.
Alitalia in amministrazione straordinaria non ha ancora ricevuto i 50 mln promessi dal Ministro Giorgetti tantomeno i 100 stanziati nel Decreto Sostegni bis.
Fino ad oggi la società ne ha ricevuti soltanto 12 e credo che ogni ulteriore considerazione sia superflua e penosa.
Noi continueremo le nostre mobilitazioni, anche dure, se necessario, perché i lavoratori attendono risposte e giuste tutele e noi non ci fermeremo. ◆

LA CRISI DEL TRASPORTO AEREO E L'IMPATTO DI GENERE

di Francesca Baiocchi
Segretaria Nazionale Uiltrasporti

Sono impietosi e preoccupanti i numeri rilevati dall'Istat, che nonostante il blocco dei licenziamenti, registrano il crollo del tasso di occupazione femminile.
A dicembre 2020, sul finire di un anno disastroso a causa della pandemia Covid-19, su 101mila lavoratori che hanno perso il posto di lavoro, ben 99mila sono state donne, il 98%. Uno scenario che non tende a migliorare, vista anche l'ultima rilevazione pubblicata dall'Istituto a marzo 2021, che conferma un calo dell'occupazione femminile, rispetto a febbraio, di 17mila unità.
La pandemia ha messo a nudo la fragilità dell'occupazione femminile, travolta dalla crisi economica che ne è conseguita, che ha colpito in modo consistente trasporti, turismo e i consumi legati al tempo libero. La globalità del fenomeno, ha spinto persino alla creazione di un neologismo: *Shesession*, dal pronome She (Lei) e dal sostantivo Recession (Recessione), che in italiano si può tradurre con l'espressione recessione che colpisce le donne.
Le chiusure o le drastiche riduzioni temporanee delle attività, imposte per contenere la diffusione dei contagi, hanno interessato molti comparti del terziario non specializzato, in cui vi è una forte concentrazione di occupazione femminile, come nella ristorazione, commercio al dettaglio, assistenza domestica, turismo e trasporti. Di quest'ultimo settore, il comparto maggiormente danneggiato è stato il trasporto aereo, che in Italia già presentava una situazione complessivamente compromessa e spesso precarizzata, a causa di un radicale processo di liberalizzazione a tutto campo, che da anni coinvolge aeroporti, servizi e compagnie di volo.

Vettori basati nel nostro Paese che hanno già avviato le procedure di licenziamento collettivo, mentre altri stanno fronteggiando un drammatico dissesto. La crisi del settore del trasporto aereo solo nella capitale e nel Lazio, coinvolge circa 40mila addetti, tra diretti e indiretti. Data la consistente presenza di donne impiegate in attività frontline sia di terra e che di volo, dal punto di vista di genere, si annuncia di conseguenza una ennesima Caporetto.
La letteratura economica parla di segregazione occupazionale quando in determinate attività caratterizzate da scarsa retribuzione, bassa qualifica e prospettive nulle di carriera, si riscontra un'alta concentrazione di lavoratori stigmatizzabili per sesso, colore della pelle, provenienza regionale, ecc. Anche in Italia le donne sono soggette a questo fenomeno, coinvolgendo anche il nostro Sindacato, che rappresenta le lavoratrici e i lavoratori del settore multiservizi, assillato da salari esigui e precarietà, con tasso di impiego di donne molto elevato. Nonostante appalti milionari, le parti datoriali da 8 anni ostacolano le trattative per il rinnovo del contratto nazionale, facendosi forti del fatto che le migliaia di lavoratrici impiegate risultano "invisibili" al resto del mondo, lavorando spesso negli orari in cui i luoghi che devono manutenere o rigovernare sono chiusi agli altri lavoratori e al pubblico. Si è aperta così una battaglia sindacale molto dura, per rivendicare dignità e diritto alle lavoratrici di questo settore che sono sempre più numerose.

All'opposto, al netto dei problemi sollevati dalla pandemia, nel trasporto aereo in alcune aziende ad alta presenza femminile rinveniamo un equilibrio positivo tra faticosità del lavoro e remunerazione.
In imprese come Alitalia, che applicano il CCNL del Trasporto Aereo o altre con un contratto aziendale che supera i riferimenti minimi dello stesso, oltre a salari dignitosi, sono garantiti tutele e diritti di salute e sicurezza, e l'accesso agli istituti previsti dalla normativa italiana di previdenza, maternità, malattia, genitorialità, disabilità e altri aspetti di cura.
Ma adesso stiamo rischiando di perdere questo raro esempio di equità lavorativa di genere. Alle restrizioni di viaggio per la pandemia, che hanno lasciato a terra gli aerei e messo in cassa integrazione il personale, su Alitalia, si aggiunge il peso del verdetto della DG Concorrenza, che le ha ridotto il riconoscimento dell'entità dei danni economici per Covid-19, penalizzandola rispetto agli altri vettori europei.
Pertanto, la crisi del trasporto aereo italiano, ancora una volta rischia di diventare anche crisi di genere, con perdita di posti di lavoro di buona occupazione, che potrebbero non essere sostituiti o riconvertiti con altri di pari valore. È in gioco una partita molto importante, da cui dipende il destino del ricco mercato dei viaggi da e per l'Italia, in cui occorre impedire che esso venga di fatto regalato alle Low Cost, dove Low (basso) sta per basse retribuzioni e negazione dei diritti dei lavoratori. Se le istituzioni non interverranno facendo la propria parte, molte donne pagheranno in prima persona questo inaccettabile dissesto.
Scriveva Dante Alighieri nel VI Canto del Purgatorio «Ahi serva Italia…». Schiava, sì. Troppo spesso gli asset economici della nostra nazione sono terra di conquista di interessi stranieri. Il problema non è ideologico ma pragmatico: se il Governo non rompe gli indugi permettendo l'avvio della nuova compagnia di volo ITA, in un settore strategico quale quello del trasporto aereo, si abbasserà l'asticella anche della qualità del lavoro, traguardo di civiltà e leva di sviluppo, aprendo ulteriormente il mercato italiano a chi fa business sulla compressione dei salari e dei diritti. ◆

TESSERAMENTO 2021

UIL
IL SINDACATO DEI CITTADINI

ZERO MORTI SUL LAVORO

CONTRATTO NAZIONALE DEL TPL

Proseguono le iniziative a sostegno della vertenza per il rinnovo del CCNL

di Roberto Napoleoni
Dipartimento Nazionale Uiltrasporti Mobilità TPL

Il 5 maggio scorso si è tenuto un importante Attivo Nazionale unitario dei Responsabili locali del Tpl di Uiltrasporti, Filt Cgil, Fit Cisl, Faisa Cisal e Ugl Fna, organizzato dalle cinque segreterie nazionali firmatarie del CCNL Autoferrotranvieri-Internavigatori, per valutare lo stato della vertenza per il rinnovo dello stesso e le azioni da mettere in campo per cercare di arrivare velocemente ad una positiva chiusura.
L'Attivo, che si è svolto in modalità videoconferenza a causa della perdurante emergenza sanitaria, ha rappresentato un'occasione molto partecipata, alla quale hanno preso parte oltre 200 persone, di importante condivisione e riflessione sulle tante problematiche che affliggono il settore.
La vertenza in corso origina dalla scadenza, da tre anni e mezzo, del Contratto Collettivo Nazionale e ha già richiesto a lavoratrici, lavoratori e cittadini, il sacrificio di due scioperi nazionali e la proclamazione di una terza azione di sciopero, di 24 ore, per il prossimo primo giugno.
Tutti i numerosi interventi dei dirigenti sindacali che hanno preso parte ai lavori hanno messo in luce, con diverse sensibilità ma unanimemente, diversi aspetti estremamente sensibili per gli autoferrotranvieri e internavigatori del nostro Paese.
In premessa è emersa la necessità di una seria riforma del settore che necessita di un intervento strutturale profondo capace di dare una risposta adeguata alla crescente e mutata domanda di mobilità e che, nel contempo, restituisca la dovuta centralità al Tpl. La Pandemia ha evidenziato carenze e problemi già esistenti ma messi drammaticamente in luce dalla diffusione del Covid-19 palesando la necessità di intervenire urgentemente sul servizio erogato sia in termini qualitativi che quantitativi, sul sistema di distribuzione delle risorse destinate al trasporto pubblico, sulle modalità di affidamento dei servizi, favorendo anche l'industrializzazione del settore attraverso un processo di aggregazione delle numerosissime e troppo piccole aziende presenti (circa mille). Tutto questo anche attraverso le possibilità che le misure e le risorse rinvenienti dal PNRR hanno messo a disposizione per il rilancio e la ripresa dell'Italia.

Da tutti i contribuiti dei partecipanti all'Attivo è stata condivisa la linea delle Segreterie Nazionali, che prevede la prioritaria chiusura economica del triennio 2018-2020 e il successivo, immediato, avvio del percorso di rinnovo anche normativo del CCNL che dovrà affrontare le molte criticità emerse nel corso degli anni: obbligo del rispetto dei tempi di rinnovo del CCNL e maggiore esigibilità della contrattazione di secondo livello; rivisitazione della classificazione del personale con particolare attenzione a giovani e nuovi assunti, alle nuove figure professionali e al superamento delle differenze con

la c.d. "quarta area"; definizione di norme a protezione e tutela del personale inidoneo; superamento delle ormai ingiustificate differenze normative tra Asstra e Anav; regolamentazione dello smart working quale diversa modalità di svolgimento del rapporto di lavoro e soprattutto miglioramento generale della qualità del lavoro, anche dal punto di vista dell'impegno lavorativo, e favorendo la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro; sensibilizzazione sulle condizioni di lavoro delle donne e sulla tutela della maternità; rafforzamento del welfare contrattuale, sia per la previdenza complementare che per l'assistenza sanitaria integrativa e ultimo, ma non per importanza, implementazione di norme rivolte a garantire maggiore sicurezza.

Proprio quest'ultimo è stato uno degli argomenti emersi con maggiore forza nella discussione. Tema non più rinviabile se si vuole creare una vera cultura rispetto alla materia. È inaccettabile l'atteggiamento di continuo rinvio della discussione da parte delle Associazioni Datoriali rispetto a questa priorità.

Servono risorse, formazione e atti concreti in ogni singola azienda anche attraverso una campagna straordinaria sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, che preveda il coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali. Rispetto alle aggressioni ai danni delle lavoratrici e dei lavoratori front line, poi, è doveroso implementare azioni immediate, che coinvolgendo anche le Istituzioni interessate, che tutelino realmente la persona sul posto di lavoro, a cominciare dall'adeguamento del parco mezzi e dalle dotazioni di sicurezza a tutto il personale coinvolto.

L'Attivo Nazionale unitario ha evidenziato inequivocabilmente la necessità di proseguire con ancor maggior determinazione nel rivendicare il rinnovo del CCNL urgenza peraltro sottolineata anche in occasione del Presidio Nazionale che si è tenuto il 13 maggio scorso in piazza dell'Esquilino a Roma, sotto la sede dell'associazione datoriale Anav, al quale sono intervenuti circa 300 partecipanti.

Partecipazione, peraltro, che ha dovuto essere contingentata in ragione delle misure di distanziamento richieste dalle autorità in applicazione delle vigenti norme anti-contagio, ma che ha comunque evidenziato in maniera netta la forte rivendicazione del contratto nazionale da parte di lavoratrici e lavoratori che non hanno fatto mai mancare alla cittadinanza il proprio lavoro e conseguentemente il diritto alla mobilità di tutti e che pertanto chiedono a gran voce quanto loro spetta di diritto: il rinnovo del contratto nazionale di lavoro e il giusto riconoscimento, anche economico.

Se così non sarà, già dal prossimo primo giugno gli autoferrotranvieri-internavigatori sono pronti all'ennesimo sciopero nazionale di 24 ore perché il Trasporto pubblico locale necessita di un profondo intervento di riforma che lo ponga finalmente al centro del cambiamento da tutti auspicato verso una maggiore sostenibilità ambientale e una migliore vivibilità delle città e del Paese. Tutto ciò non può, però, prescindere in alcun modo da un miglioramento delle condizioni di lavoro delle persone che garantiscono questo fondamentale servizio e da un incremento delle loro retribuzioni. Non potrà mai esserci una più elevata qualità del servizio in assenza di una maggiore qualità del lavoro. ◆

IL PUNTO SU ALITALIA

di Simone de Cesare
Dipartimento Nazionale Uiltrasporti Trasporto Aereo Personale di Terra

L'amministrazione di Alitalia sta terminando la liquidità e con essa la capacità operativa della stessa. Sono a rischio gli stipendi di quasi 11000 dipendenti e lo spettro che i pochi aerei utilizzati vengano messi a terra si avvicina in modo molto preoccupante.
Circa un anno fa il governo del presidente Conte attraverso il decreto rilancio di maggio ipotizzava, per salvare l'Alitalia, la creazione di una newco denominata Ita che avrebbe incanalato tutte le professionalità del settore e salvaguardato i posti di lavoro. Ciò è avvenuto sullo slancio dei salvataggi dei nostri connazionali abbandonati dalle altre compagnie aeree e che Alitalia, nonostante la pandemia da COVID-19, ha effettuato, e l'approvvigionamento del materiale sanitario come mascherine, respiratori ed altro che sono stati necessari per fronteggiare la crescita dei contagi nel nostro Paese.
Le grandi compagnie aeree straniere e le low-cost sempre pronte a fare guerra nei cieli e nei tribunali contro Alitalia sono sparite in quanto non era economicamente conveniente volare.
Questo ha fatto capire quanto sia importante per una Nazione avere il proprio vettore che risponda ad esigenze di Mercato ed inoltre presente anche nei momenti più difficili, pronto a svolgere il sevizio pubblico. All'interno del decreto rilancio il governo, convinto di questa esigenza, decise anche di inserire l'articolo 203 che andasse a combattere il dumping salariale che stava dilaniando il settore del trasporto aereo già prima della pandemia mettendo sempre di più l'Alitalia e le altre compagnie aeree italiane in un angolo.
Quest'articolo prevede null'altro che l'applicazione dei minimi salariali del Ccnl del trasporto aereo a tutte le aziende che operano negli aeroporti italiani cercando così di riordinare un settore dove le liberalizzazioni hanno creato solo utili per i più furbi lasciando macerie tra i lavoratori e le loro famiglie. Si immaginava inoltre che in quel momento di oggettiva difficoltà per tutte le compagnie aeree ci fosse la possibilità al momento della ripresa del Mercato di ripartire dai blocchi di partenza come se durante un Gran Premio di Formula Uno dopo un incidente fosse entrata la safety car annullando i distacchi tra le vetture.

Il trasporto passeggeri a differenza di quello delle merci ha subito un tracollo mai registrato prima, si è praticamente passati dal record dell'anno 2019 di 193 milioni di passeggeri transitati nel nostro paese a poco più di 53 milioni nel 2020 per registrare un simile dato bisogna tornare al 1993, mentre le merci anche grazie all'e-commerce hanno recuperato nell'anno le perdite iniziali dovute al blocco dei voli soprattutto da e per la Cina.
La pandemia nonostante una parentesi estiva è tornata a far crescere i contagi anche nel nostro Paese già da settembre allontanando così l'illusione di un possibile ritorno alla normalità e sebbene siano stati scoperti vaccini per difendersi dal virus ancora oggi i contagi non sono scesi ed il settore non è ripartito.
In questa lunga agonia dove il settore del trasporto aereo è stato il primo a fermarsi e con tutta probabilità sarà l'ultimo a ripartire, delle buone intenzioni messe dal governo Conte in quel decreto rilancio di maggio, poco o niente è stato fatto, a parte la costituzione ufficiale della newco Ita con Caio presidente e Lazzerini amministratore delegato. Sull'applicazione dei minimi salariali nel settore come avviene in tutti i paesi dell'Unione invece si

è persa traccia anche perché l'Enac che dovrebbe far applicare tale norma è ancora attualmente privo del presidente.
A gennaio Ita ha presentato il piano industriale che ha lasciato tutti senza parole: la nuova compagnia oltre a non prevedere il trasporto merci (unica fonte di guadagno in questo momento), ha presentato una mini compagnia con una flotta incapace di affrontare un rilancio nel mercato tale da andare ad occupare le quote lasciate da Alitalia in amministrazione straordinaria, nè tantomeno in grado di poter recuperare le quote di mercato lasciate negli anni agli altri competitor, per non parlare del prezzo destinato agli 11000 dipendenti di Alitalia in as dei quali solo circa tremila posizionati nel nuovo vettore tricolore. Una soluzione priva di visione prospettica e destinata a fallire prima ancora di partire.
A questo già sconfortante piano industriale, privo dei servizi specifici di handling e manutenzione fondamentali per garantire ad una compagnia aerea di volare, si è aggiunta la battaglia con l'Europa che da sempre ha come obiettivo avere massimo due compagnie aeree europee più le low-cost.
La DG Competition presieduta da Margaret Verstager, oltre a doversi esprimere sul miliardo e trecento milioni destinati ai commissari di Alitalia in as per traghettarla fuori dal baratro in cui gli arabi di Etihad l'avevano lasciata, ha iniziato a imporre dei diktat incomprensibili per la nascita della nuova compagnia di bandiera italiana. Le richieste avanzate dalla DG-competition, per marcare una netta discontinuità con il passato, sono una diminuzione degli slot che Alitalia possiede sullo scalo di Linate ritenuto strategico da molte compagnie aeree come Lufthansa e airfrance/Klm, una flotta non superiore ai 50 aeromobili e la rinuncia al marchio Alitalia che da 70 anni è il simbolo che rappresenta l'Italia nel mondo.
Queste imposizioni, che non hanno nulla a che vedere con la leale competizione che deve svolgersi tra aziende, sono semplicemente l'espressione della volontà di alcune lobby molto potenti e nonostante l'Alitalia con una flotta di 112 aeromobili prepandemia, dei succitati 193 milioni di passeggeri trasportati nel territorio italiano ne abbia trasportato solo 21 milioni, salta subito all'occhio che il problema deve essere un altro, anche alla luce della pioggia di miliardi conferiti a Klm, Air France e Lufthansa con la giustificazione che rispetto ad Alitalia l'andamento delle altre compagnie pre Covid non fosse problematico. La situazione è sempre più critica, la Summer è alle porte e senza un adeguata programmazione non si riuscirà ad avere i ricavi necessari per affrontare i mesi di Winter notoriamente meno remunerativi, inoltre i dipendenti non sanno ancora se gli stipendi del mese di maggio arriveranno puntuali visto che si attendono i soldi dei ristori sempre da Bruxelles o come per quelli di aprile oltre a non avere più l'anticipo aziendale della cigs dovranno vedere la data degli emolumenti slittare oltre il 30 del mese o addirittura spezzata in due tronconi come è accaduto a marzo.
Il Mercato italiano del trasporto aereo ed il turismo che attrae il nostro Paese è al primo posto in Europa e togliere di mezzo l'Alitalia anche se ridotta ai minimi termini come è ormai da qualche anno, lascerebbe spazi ed ampi margini di guadagno per i suoi competitor.
Siamo certi che un accordo con l'Ue su queste basi è inaccettabile da parte della nostra organizzazione che sta portando in piazza migliaia di lavoratori che vogliono vedere il proprio diritto a lavorare tutelato da questo Governo che oltre a tante promesse ora deve passare ai fatti tutelando il popolo italiano e la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori di Alitalia e delle loro famiglie. ◆

MODALITÀ DI TRASPORTI DOPO L'EMERGENZA SANITARIA COVID-19

di Riccardo Mussoni
Dipartimento Nazionale Uiltrasporti Mobilità AF

La vita e le abitudini delle persone sono state profondamente stravolte dalla pandemia COVID-19, l'effetto scioccante non ha implicato limitazioni solo alla libertà di movimento ma ha cambiato profondamente i rapporti sociali con forti conseguenze sulla salute, sul lavoro e sulla vita di tutti i giorni. Effetti drammatici visibili quotidianamente altri, ancora sconosciuti, li scopriremo vivendo. Oltre alla vaccinazione globale, l'emergenza sanitaria non ci ha lasciato alternative se non il distanziamento sociale e l'imposizione del lockdown forzato. Misure, quest'ultime, motivo di arresto delle attività economiche e conseguenti perdite di posti di lavoro che hanno avuto drammatici impatti sia nei paesi industrializzati che quelli in via di sviluppo, tutto per salvare vite umane.

I trasporti e tutte le attività legate agli spostamenti delle persone hanno subito un crollo di presenze, quasi cancellati: gli eventi congressuali, meeting di affari e il business turistico. Gli incontri non si sono comunque fermati, l'emergenza sanitaria ha accelerato l'uso delle videoconferenze, tecnologia conosciuta ma nei fatti rifiutata. Probabilmente questo modo di tenere i rapporti rimarrà nelle nostre abitudini, soprattutto per l'abbattimento dei costi fissi e per la facilità di organizzazione le riunioni.

L'effetto pandemia ha portato ad una diminuzione delle emissioni giornaliere di anidride carbonica con significativi impatti sulla qualità dell'aria. La drastica riduzione dell'attività globale, infatti, ha fatto registrare miglioramenti significativi della qualità dell'aria in tutto il mondo, con il risultato di implementare la green economy e l'utilizzo di energia pulita.

Le proposte per l'energia e il clima, sono indirizzate allo sviluppo di finanziamenti finalizzati a processi tecnologici per la decarbonizzazione ed è in questo contesto che si inserisce il trasporto ferroviario, green per vocazione. Tra i potenziali sviluppi e campi di interessi ricade l'alta velocità, con espansione su tre livelli: urbano, regionale e lunga percorrenza.

Nel trasporto regionale la velocizzazione del trasporto trasformerà la rete esistente modificando la logistica di accesso alle varie località con il conseguente cambiamento di modello di mobilità influenzando: lo sviluppo del territorio e l'intero trasporto urbano/regionale. Questa rivoluzione infrastrutturale necessita di una forte sinergia tra linee veloci e le strutture di transito urbano, focalizzando l'area stazione ferroviaria come centro modale e fulcro di sviluppo economico. Importantissima sarà l'interconnessione, delle aree geografiche interessate, con i treni alta velocità di lunga percorrenza che oltre alla rapidità/qualità del trasporto offriranno maggiori opportunità di collegamento. Precisando la normativa europea, in accordo con l'UIC, una linea può essere definita ad alta velocità solo se permette velocità maggiore o uguale a 250 km/h. In Italia, i treni che raggiungono questa velocità sono i Frecciarossa di Trenitalia e Italo di Ntv. Ma a che punto è l'alta velocità in Italia e come si posizione il nostro paese rispetto al resto d'Europa?

I treni AV sono il presente e il futuro dei trasporti sulle medie e lunghe percorrenze. L'Italia, con un'estensione di 1467 km di linea AV si posiziona al 7° posto al mondo e al 4° in Europa per chilometri di binari.

Oggi, la rete mondiale ad alta velocità in esercizio commerciale è lunga 52.418 km, Cina in testa con 31.000 km circa, seguono: Europa, Medio Oriente e Nord America. Nel mondo sono in costruzione 12.000 km di queste linee, che porteranno ad una crescita della rete, nei prossimi anni, di quasi il 25%. Un'affermazione di trasporto dovuto all'efficienza, ad alti livelli di sicurezza e alla sua compatibilità ambientale. Il cambiamento climatico e le conseguenze dell'emergenza sanitaria COVID-19 probabilmente indirizzeranno le modalità di trasporto verso un uso più estensivo del trasporto pubblico e ad un sostanziale passaggio all'uso dell'alta velocità per le medie distanze (x distanze di circa 500 km), come mezzo di trasporto con maggiore sostenibilità.

In pratica lo sviluppo della rete alta velocità, ad esempio sulla tratta Roma-Milano, alimenta un trasporto alternativo all'aereo e alla gomma. Il vantaggio di veloci connessioni con i centri delle città importanti, non troppo distanti tra loro, ha già soppiantato l'uso dell'auto e del mezzo aereo, offrendo la durata del trasporto spesso minori e condizioni di maggiore riposo. L'estensione della rete dell'Alta Velocità in Italia, come nel resto del mondo, continuerà a spostare l'equilibrio tra i vari sistemi di trasporto a proprio favore, specie se garantirà condizioni di miglior confort, prezzi economici e la novità del momento: COVID FREE. ◆

ACCORDO DB CARGO ITALIA MACCHINISTA INTEROPERABILE

di Angelo Cotroneo
Dipartimento Nazionale Uiltrasporti Mobilità AF

Dopo mesi di trattativa il 7 aprile 2021 è stato sottoscritto tra il Management di DB Cargo Italia e le OO.SS. della Lombardia: Uiltrasporti, Filt CGIL, Fit Cisl, Orsa Ferrovie, Faisa Cisal un accordo che introduce in Azienda la possibilità di utilizzo del macchinista interoperabile sulla tratta Gallarate- Bellinzona. E' il primo accordo in Italia sottoscritto tra Azienda e OO.SS ed ha quindi un'importanza rilevante perché siamo riusciti a coniugare gli interessi dell'Azienda con la tutela dei lavoratori. Come Uiltrasporti abbiamo da subito capito l'importanza del progetto che rappresenta un ulteriore sviluppo professionale dei macchinisti che dovranno acquisire anche la patente svizzera. Il progetto oggi interessa solo 8 macchinisti ma l'intenzione Aziendale è quella di aumentare progressivamente il numero degli agenti destinati a tale attività. Assieme alle nostre RSA abbiamo interagito affinché si arrivasse ad un accordo che tutelasse la presenza dei due agenti sulla tratta Italiana, rispettando gli accordi aziendali vigenti. Dalle stazioni di Luino o Chiasso il servizio proseguirà verso Bellinzona con un solo agente presente in cabina.
Essendo un accordo sperimentale, con validità fino al 31 dicembre 2023, abbiamo sottoscritto aggiunto delle clausole vincolanti che evitino il tacito rinnovo. Abbiamo previsto degli incontri quadrimestrali per valutare l'andamento del servizio e verificare eventuali criticità che potrebbero verificarsi. Non poteva mancare il riconoscimento economico che si compone di due voci: una quota fissa giornaliera definita indennità turno Svizzera, una legata alla condotta definita ora condotta Svizzera e inoltre è

stata riconosciuta una somma di una tantum per coloro che conseguiranno l'abilitazione alla condotta sulla rete infrastrutturale Svizzera.
Questo accordo dimostra che quando c'è la volontà delle parti coinvolte si possono raggiungere obiettivi comuni tutelando gli interessi dell'Azienda e dei lavoratori. E' pur vero che quando il sindacato non presta il fianco alle eventuali trame oscure del Management ma s'impegna nel tutelare gli interessi dei lavoratori e quando il Managment non usa sotterfugi per raggiungere gli obiettivi ma ascolto in modo scevro le proposte sindacali: gli obiettivi vengono raggiunti!
Purtroppo il confronto tra le parti, in molte aziende, non è sempre così sano e proficuo. ◆

PAESE CHE VAI, VACCINO CHE NON TROVI

di Filippo Maria Savini
Dipartimento Nazionale Uiltrasporti Trasporto Aereo Piloti

Ognuno di noi ogni giorno si preoccupa di innalzare in ogni modo, in via diretta ed indiretta, il livello di sicurezza sul posto di lavoro, a prescindere dal settore di appartenenza.
Va da sé, che vaccinare il maggior numero di persone possibile, e quindi di Lavoratori, vuol dire garantire sicurezza attiva e passiva, e rappresenta l'obiettivo principe che ogni istituzione vuole raggiungere.
Il nostro paese è riuscito ad organizzarsi e sta procedendo speditamente, a giudicare dai dati, con una vaccinazione a tappeto.
Purtroppo, siamo a maggio, c'è una categoria che non può accedere, per meri motivi burocratici, alla vaccinazione, nonostante sia una categoria ad altissima esposizione al rischio di contagio e trasmissione del Covid19, la categoria dei Naviganti, che ha un'assistenza sanitaria dedicata ed indipendente rispetto al sistema sanitario nazionale.
Tale assistenza è gestita centralmente dal Ministero della Salute in osservanza ed applicazione del codice della navigazione e dei regolamenti internazionali volti a garantire la sicurezza del trasporto aereo e marittimo per i passeggeri.
In applicazione di queste previsioni di legge è stato scritto ed approvato il DPR 620/80, che disciplina

"l'assistenza sanitaria al personale navigante (…)" per garantire livelli di prestazioni sanitarie "che tengano conto delle peculiari esigenze assistenziali del personale stesso connesse alle attività svolte", nel rispetto delle convenzioni internazionali, della vigente disciplina della navigazione aerea e marittima.
Mi concentrerò in questo articolo sui Naviganti di volo per il fatto che gli amici Marittimi sono afflitti da problematiche affini per gravità e numero nell'alveo della sanità, ma di diversa natura specifica riguardo le vaccinazioni Covid 19.

Il SASN, così si chiama il servizio sanitario del naviganti, ha funzionato egregiamente fino a quando, in un periodo incluso tra il 2011 ed il 2015, era stato deciso di smantellarlo, passando tutte le competenze, tra le quali particolari abilitazioni e concessioni fiduciarie dei medici, alle ASL, salvo poi fermare lo smantellamento in atto, per la caduta dell'ennesimo Governo, senza pensare di ricostruire quanto distrutto, e senza rivedere le normative, aggiornandole ed adeguandole al nuovo corso.
In seno al Ministero della Salute, siamo chiamati a partecipare, come Comitato degli Assistiti, organo tecnico che svolge la funzione di informare la Direzione Generale della Prevenzione delle peculiarità della Categoria aeronavigante, connesse all'attività svolta e di esprimere pareri consultivi sui regolamenti e sui decreti relativi all'assistenza sanitaria.
Il Comitato lotta da 4 anni per far sentire la sua voce, dopo essere stato isolato ed imbavagliato dalle ultime due direzioni, in barba alle previsioni di legge.
L'emergenza pandemica ha ovviamente catalizzato ed ingigantito ogni tipo di problema, ed abbiamo dovuto mettere in atto ogni azione, coinvolgendo ed informando della gravità della situazione e dell'abbandono del Personale Navigante Italiano, ogni Ministero, ente, autorità competente.
Abbiamo più volte denunciato con mesi di anticipo criticità che si sarebbero poi puntualmente presentate.
Non abbiamo potuto accedere, al pari degli altri concittadini, ai tamponi per mesi e mesi.
Memori di questa discriminazione già dall'anno scorso abbiamo denunciato il fatto che, come per i tamponi, non avendo le nostre tessere sanitari codici a barre o numeri riconosciuti dai siti delle regioni, non avremmo potuto prenotare i vaccini, cosa ovviamente poi verificatasi, ed attuale a tutt'oggi.
Solo nelle ultime settimane, i nominativi dei naviganti sono stati trasmessi alle regioni, e siamo in attesa che i sistemi inizino a funzionare.
Saremo vaccinati per ultimi, in coda a tutte le fasce di età.
Questa assurda storia è una testimonianza esemplare, di quali e quanti danni possano arrecare ai lavoratori, scelte approssimative e scellerate della politica, che si muove senza avere la consapevolezza della complessità dei meccanismi di tutela di alcune professioni specializzate.
Un altro esempio gravissimo della portata che il processo di chiusura, poi abortito, del SASN ha arrecato agli assistiti, sta nel fatto che i medici fiduciari, avevano a suo tempo ottemperato alle indicazioni impartite loro dalla autorità, rimettendo l'incarico e cancellandosi dagli elenchi dei medici fiduciari SASN.
Tutti i lavoratori assistiti SASN disseminati sul territorio Nazionale, si sono trovati scoperti, ed hanno dovuto percorrere centinaia di chilometri per trovare un medico.
Dobbiamo infatti ricordare che un Pilota o un Assistente di volo, per poter rientrare al lavoro dopo una qualsiasi malattia, ha bisogno di un certificato medico rilasciato obbligatoriamente da un medico abilitato alla medicina aeronautica.
In seno al Comitato lavoriamo in stretto contatto, con grande affinità ed affiatamento con i rappresentanti espressione di FILT, FIT ed UGL, nella convenzione che la sanità è un diritto di tutti, e che i malati debbano avere il massimo supporto in termini di coesione ed azione condivisa tra chi ha il dovere di tutelarli. ◆

WEBINAR SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO UILTRASPORTI 28 APRILE 2021

Intervento di Apertura di Marco Verzari

Segretario Nazionale Uiltrasporti

Buongiorno a tutte e a tutti, partecipanti ed ascoltatori di questo evento/confronto, proposto dalla Uiltrasporti oggi, anche in occasione della giornata mondiale della salute e sicurezza sul lavoro evento, come noto, proposto dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro.
Le stesse Nazioni Unite ogni anno celebrano circa 140 giornate internazionali come quella odierna. Molte di queste sono simbolo, riferimento e sostegno a valori fondamentali, Valori da ritrovare, Valori da difendere, consolidare e sostenere; Altri ancora da rivendicare.
Francamente devo dire che non trova il mio entusiasmo il fatto che, per rammentare l'essenzialità di elementi così basilari per una comunità, che dovrebbero essere di attenzione quotidiana, ci sia bisogno di un calendario però, considerato il livello allarmante ormai raggiunto da alcune tematiche, ritengo che ogni mezzo utile e soprattutto ogni azione concreta volta a stimolare memoria e ridare coscienza stimolo e partecipazione, sia benvenuta.
Il nostro impegno poi, la nostra passione, si basa proprio sulla linfa dei valori, sul rafforzamento delle tutele e sulla difesa dei diritti: Il valore del lavoro, che poi è il motivo ricorrente della nostra azione sociale; il valore della persona e della comunità; il valore dell'ambiente; il valore del rispetto delle diversità e della parità di genere; il valore dell'equità

e della sostenibilità sociale; il valore della partecipazione; il valore della solidarietà proattiva e non scambiato come compassione o elemosina.
Ebbene, per congiungermi al tema odierno, evidenzio che esistono fondamentali aspetti dei nostri comportamenti quotidiani che costituiscono fattor comune con i valori sopra enunciati, tra questi c'è sicuramente la cultura della salute e sicurezza sul lavoro.
Ci tengo ad evidenziare che in questa premessa ogni mia frase, che può apparire anche come espressione convenzionale, non è però certamente frutto di un ragionamento che vuole essere puramente retorico ma la base di una critica costruttiva e delle necessarie azioni conseguenti da adottare.

Quando faccio riferimento alla cultura della salute e sicurezza sul lavoro, infatti, non mi riferisco ad un pensiero astratto ma ad un articolato e concreto ragionamento fatto di atti, azioni e comportamenti.
La cultura non si genera di per sé, è certamente frutto della conoscenza e convincimento individuale e collettivo su dei valori ma si sostanzia su tantissimi effetti ad esempio:
- sulla determinazione di norme;
- sul rispetto delle norme;
- su una formazione continua ed adeguata;
- sulla puntuale attenzione e applicazione delle procedure;
- sulla predisposizione e sugli interventi di prevenzione.

Quindi è costituita da precetti precisi, va resa esigibile da comportamenti conseguenti, va assicurata da una sorveglianza che sia efficace e che sia in grado di correggere o reprimere eventuali comportamenti scorretti, ed inoltre va sostenuta da momenti di socializzazione riguardo l'importanza delle norme e dei comportamenti, che ne facciano emergere la indispensabilità sino ad arrivare in casi estremi alla riprovazione collettiva di condotte non corrette.
L'insieme di questi fattori costituisce la cultura della salute e sicurezza nel lavoro che di per sé ha bisogno di elementi pratici in grado di determinare l'efficacia di ognuno dei componenti.
Su questi presupposti, l'intento della Uiltrasporti oggi, infatti, è quello di porre, anche all'interno di questo breve incontro, una riflessione attiva e di rappresentare gli interventi concreti che abbiamo già in atto e gli impegni futuri che ci siamo assunti sul tema salute e sicurezza sul lavoro, oltre ovviamente all'impegno costante profuso all'interno delle iniziative più ampie già promosse dalla nostra Confederazione.
Non voglio certamente tediarvi ripetendovi dati che credo siano ormai un patrimonio di conoscenza comune soprattutto degli addetti ai lavori ma alcuni riferimenti generali mi risultano utili solo per evidenziare un ragionamento che purtroppo appare di una oggettività disarmante.
Siamo ormai da anni il Paese probabilmente con il più corposo contenuto normativo prodotto in tema di salute e sicurezza sul lavoro, ma continuiamo ad osservare ciò che accade ogni anno quando, ad esempio, registriamo nel periodo dal 2015 al 2019 che la media degli incidenti sul lavoro denunciata dall'INAIL si mantiene stabilmente ben sopra i 640.000 casi all'anno di cui sempre annualmente oltre 1000 sono con esito mortale.
Tra l'altro occorre sottolineare che negli ultimi anni ci siamo posti sopra la media europea per morti sul lavoro ogni 100.000 lavoratori occupati.
Questi effetti confermano che non c'è assolutamente una vera, strutturale, inversione di tendenza del fenomeno che si mantiene stabilmente con dati allarmanti, non per assenza di norme, in parte ed in alcuni casi per carenza di strutture, certamente per un ancora insufficiente e/o corretto orientamento alla formazione ma, principalmente, per un'inaccettabile difetto di approccio culturale con effetti gravemente negativi e penalizzanti per tutti, per le donne e gli uomini che lavorano e anche per l'intera comunità
Come Uiltrasporti, nelle realtà dei trasporti e dei servizi, siamo partiti con una analisi critica e direi basilare riguardo ciò che noi riteniamo in concreto fare per migliorare l'approccio ed il coinvolgimento su questa tematica.
In primo luogo, individuare le finalità per assicurare una maggiore solidità a chi rappresenta per i lavoratori un ruolo chiave per la sicurezza cioè gli RLS, RLST, e soprattutto per farli sentire non da soli, come in molti casi ed in molti settori abbiamo riscontrato, ma di renderli stabilmente ed in continuità parte di un progetto.

Il modo schematico in cui racchiudere dette finalità lo potremmo definire delle 4 C:

CONOSCENZA
quindi necessità di formazione sempre più puntuale orientata non solo sulla conoscenza normativa ma nella ricerca anche di una grande azione basata sulla prevenzione

CONDIVISIONE
Nel senso del determinare luoghi e momenti di confronto tra gli RLS anche di diverse categorie con il supporto delle nostre strutture per potersi scambiare le diverse esperienze o condividere accordi o documenti prodotti. Ciò ha anche un'altra componente aggiuntiva nell'accrescere la partecipazione quale elemento fondamentale per la crescita culturale dell'intero sistema.

COSCIENZA
È in questo l'obiettivo più ambizioso e direi necessario, un grande salto culturale, una coscienza collettiva su questo tema considerandolo non un oggetto di possibile scambio ma un bene fondamentale e prezioso da perseguire e preservare

CONSAPEVOLEZZA
Ognuno di noi è e deve sentirsi importante in questo percorso poiché l'insieme di un'azione collettiva che può avere successo, trae origine e si nutrisce dall'impegno che quotidianamente ciascuno di noi riversa in questa battaglia epocale. ►►►

Su questi presupposti abbiamo stilato un programma di interventi:
- stiamo completando un organigramma completo degli RLS inerenti alle attività dei trasporti e dei servizi suddivisi per settore e per territorio;
- abbiamo predisposto una stanza virtuale sul nostro portale in cui determinare uno spazio nel quale gli RLS possono accedere, scambiarsi informazioni ed esperienze, chiedere supporto e dunque interagire;
- stiamo predisponendo una banca dati specifica in cui riportare le norme generali e quelle specifiche presenti nei diversi CCNL compresi eventuali accordi favorendo una più agevole e diretta consultazione per gli RLS;
- intendiamo riprendere ed implementare il percorso formativo dei nostri RLS, RLST, ecc… memori anche dell'esperienza positiva fatta precedentemente con alcuni settori ad esempio l'Igiene Ambientale utilizzando lo schema formativo che era stato redatto da UIL e Ital-UIL con la collaborazione delle categorie;
- organizzare un seminario specifico su UNI EN ISO 45001/2018 che è una certificazione che rappresenta di fatto il primo standard internazionale per la salute e sicurezza sul lavoro, per approfondire aspetti, richiamati nella stessa, che riteniamo di importanza fondamentale quali ad esempio la rilevanza degli approfondimenti riguardo i mancati infortuni, la necessità di agevolare la partecipazione e dunque un processo costruttivo per alimentare gli interventi di prevenzione.

È poi importante evidenziare una esigenza fondamentale che riguarda in generale il Paese e la stragrande maggioranza delle imprese. Il sistema produttivo in Italia è infatti composto da microimprese (il 92% delle imprese italiane ha meno di 10 lavoratori), quindi al fine di un adeguato presenziamento' in tema di salute e sicurezza, bisogna dunque determinare e sostenere condizioni sia a livello normativo che contrattuale per istituire, aumentare in modo adeguato e finanziare, i Rappresentanti Territoriali per la Sicurezza.

A parte gli interventi descritti, trovo necessario sottolineare anche come, nel 2020 l'aggravarsi dello scenario sopra rappresentato a causa dei terribili effetti ancora in atto di una pandemia globale abbia:
- da un lato, fatto emergere un impegno partecipato, nell'intento di proteggere chi in questa drammatica situazione ha continuato ad operare spesso in ambienti difficili, sostenuto a tutti i livelli sia con gli interventi fissati dai protocolli condivisi con il Governo (gli ultimi protocolli sottoscritti il 6 aprile u.s. ne sono testimonianza), sia attraverso la presenza costante nei luoghi di lavoro delle strutture territoriali del sindacato, sia con il lavoro degli RLS , sia con la partecipazione attenta delle lavoratrici e dei lavoratori stessi;
- dall'altro però abbia denunciato e fatto emergere alcuni pericolosi effetti quali ad esempio la carenza di dispositivi di protezione individuale riscontrata in molti casi (particolarmente gravi soprattutto quando riguarda chi lavora in servizi o ambienti particolarmente delicati quali ospedali, strutture sanitarie) ed inoltre manifestato ulteriori criticità e soprattutto disuguaglianze nelle condizioni di lavoro dei lavoratori.

Se dovessi parafrasare il titolo di una nota canzone direi che questa sottolineatura che ho appena fatto è una "ragione di più" che attribuisce un valore fondamentale all'impegno e all'azione forte e sentita che tutta la UIL sta attuando nella campagna di sensibilizzazione "ZERO MORTI SUL LAVORO ".
Tutte le nostre attività descritte, si inseriscono con orgoglio e partecipazione attiva a questa iniziativa e a tutte le altre già intraprese dalla nostra Confederazione.

Riteniamo si debba remare tutti insieme da una sola parte senza se e senza ma, infatti dietro le nostre iniziative c'è l'impegno di tantissime donne e uomini affinché diventi realtà questo improcrastinabile obiettivo di dignità e valore sociale per tutta la nostra società.

Termino con una semplice riflessione rispetto al valore di una sana cultura della salute e sicurezza del lavoro che nella giornata odierna sottolineiamo ancora.

Su questo tema si dibatte molto, spesso mettendo in risalto anche altri aspetti importanti quale ad esempio i vantaggi economici che potrebbero derivare da una sana ed efficace azione di prevenzione e tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Ne sono convinto certamente, e questo potrebbe anche risultare convincente ed aggregante per una parte importante degli attori coinvolti ma, è bene chiarire che seppure i vantaggi economici possano costituire una possibile opportunità per alcuni, la imprescindibile necessità di tutelare un valore essenziale quale quello della salute e sicurezza è un bene, in ogni caso, non negoziabile e un obiettivo di civiltà al quale tendere con immediatezza tutti. ◆

Intervento di Paolo Collini

Responsabile Nazionale Uiltrasporti Salute e Sicurezza

La prima cosa da cui vorrei partire è un elemento scioccante: ogni 15 secondi, nel mondo, un lavoratore muore sul posto di lavoro a causa di un infortunio o di una malattia professionale.
Il costo economico di tutto questo è pari al 4 per cento all'interno PIL mondiale, in Italia la situazione è ovviamente caratterizzata purtroppo da un dato sempre negativo: solo nel 2020 sono stati 1270 i casi di morte denunciati. E nonostante sia corretto considerare che questo numero è condizionato dal Covid, è tuttavia evidente che questo simboleggia una soglia, un'asticella, che non riusciamo ad abbassare, nonostante i continui sforzi.
Intendo soffermarmi su alcuni concetti già trattati precedentemente nella relazione di Marco Verzari e desidero accentuarli, in particolare voglio fare riferimento ai temi della partecipazione e della prevenzione: la crescita e l'affermazione della cultura sulla salute e sicurezza non può non passare dal promuovere e sostenere in modo uniforme la partecipazione dei lavoratori; senza di essa non si realizza una vera ed efficace opera di prevenzione e conseguentemente non si abbattono i livelli di rischio di infortunio sui luoghi di lavoro.
Ma su quali basi si possono fare le valutazioni su salute e sicurezza e di conseguenti interventi se non si hanno elementi di conoscenza effettiva che solo i lavoratori possono darci? com'è possibile raggiungere nuovi livelli di prevenzione se i lavoratori non partecipano? Ecco perché la prevenzione è obbligatoriamente legata alla partecipazione. Non dobbiamo mai stancarci di batterci, affinché la prevenzione sia al centro delle nostre attenzioni e delle nostre attività sindacali, in particolar modo in quelle realtà medio piccole che non sono strutturate come le grandi aziende.
Le organizzazioni sono chiamate a rimuovere gli ostacoli e le barriere che impediscono la partecipazione dei lavoratori e ad annullare tutte quelle situazioni in cui lavoratori non partecipano, o per paura di ritorsioni o perché sono invitati a non parlare.
Inoltre, devono poter stabilire, attuare e mantenere uno o più processi per promuovere la consultazione e la partecipazione dei lavoratori, al fine di migliorare il sistema di gestione della salute e sicurezza degli stessi.
Ci sono studi, ormai autorevoli, che da tempo affermano che investire in prevenzione assicura un ritorno economico nel tempo, perché evita costi aggiuntivi per l'azienda, e ha un effetto benefico anche sulla collettività, perché i costi sociali non sono scaricati sulla collettività ma rimangono sempre più bassi, e questo vuol dire una migliore sanità e un sistema pensionistico maggiormente sostenibile.

Le linee comuni e condivise possono rappresentare un vero punto di forza, ed occorre fare fattore comune sia con le esperienze ma anche con la documentazione, che è fondamentale.
Sempre in relazione al tema della partecipazione, vorrei menzionare l'indagine condotta dalla Segretaria Nazionale Francesca Baiocchi per quanto riguarda quello che viene comunemente chiamato smartworking: che cosa sta accadendo a chi sta utilizzando questa forma di lavoro, divenuta improvvisamente imprescindibile?
Innanzitutto, ci sono dei vantaggi: possiamo citare come esempio il risparmio sui tempi e sui costi di spostamento, il miglioramento dell'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata, la soddisfazione relativa all'elasticità che contraddistingue lo smartworking, un equilibrio tra le prestazioni in azienda e da remoto.
Per quanto riguarda le problematiche, tra gli elementi critici possiamo citare i tempi e l'orario di lavoro, elementi che sono andati fuori controllo, la mancata adeguatezza degli spazi, la necessità di coniugare vincoli familiari e lavorativi, un senso acuto di isolamento dalle dinamiche aziendali e dai rapporti interpersonali.
Il punto è che il fenomeno dello smartworking dovrebbe essere seriamente preso in considerazione e penso sia necessario sviluppare regole contrattuali precise su temi ad esso legati, quali il diritto alla disconnessione e il fenomeno dello stress lavoro-correlato. A questo scopo, sarebbe molto utile iniziare a raccogliere dati-sentinella ed attivare il prima possibile i processi di valutazione del rischio.
Per concludere, torno a ribadire che il focus sulla salute e sicurezza si fonda sui temi, sulla partecipazione e sulla prevenzione, al cui miglioramento devono poter essere utilizzati tutti gli strumenti e le modalità possibili.
Bisogna fare tutto il possibile per migliorare le attuali condizioni dei lavoratori sui luoghi di lavoro.◆

Intervento di Alessandra Cara

Rls Arst Cagliari

Questa giornata è l'occasione per ringraziare la Uiltrasporti Nazionale per avermi dato l'opportunità di raccontare la mia esperienza come rls, nella cornice di un evento importante come la giornata mondiale dedicata alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.
La mia esperienza come rls è maturata nell'organizzazione in cui lavoro, un'azienda leader nel settore del trasporto pubblico locale in Sardegna: gestisce circa 120 milioni di euro di investimenti e circa 2000 dipendenti, è presente in modo capillare in tutto il territorio regionale, vanta un parco autobus di circa 800 unità e gestisce attualmente due linee metro (Cagliari e Sassari), oltre che circa 600 chilometri di ferrovia. Lavorare come rls, innanzitutto, mi ha dato l'opportunità di conoscere e condividere le mie esperienze con altri rappresentanti dei lavoratori.
In una giornata importante come quella di oggi, in cui tutto il mondo è chiamato a riflettere sulle problematiche della salute e sicurezza sul lavoro, desidero ricordare i tantissimi lavoratori che ogni anno muoiono sul posto di lavoro a causa delle condizioni a cui sono sottoposti. Data l'epidemia di Covid-19, vorrei anche dedicare la giornata del 28 aprile a tutti quelle lavoratrici e lavoratori che, nonostante le condizioni lavorative imposte dalla pandemia, hanno continuato a lavorare con impegno e sono sempre stati presenti, queste persone non si sono mai fermate nonostante fossero le più esposte al virus, stiamo parlando di tantissimi lavoratori, per citarne alcuni: gli addetti ai servizi dei trasporti, gli autotrasportatori, gli operai, i cassieri, i giornalisti, le forze dell'ordine, i medici, gli infermieri… Hanno dovuto affrontare tantissime difficoltà, soprattutto all'inizio della pandemia, quando mancavano norme e dispositivi di protezione individuale efficaci. Il mio pensiero va a loro, che sono tantissimi e che hanno permesso non solo alle aziende di produrre beni e profitti anche in questo momento storico critico, ma hanno anche garantito il funzionamento, ad esempio, delle amministrazioni pubbliche permettendogli di continuare a fornire dei servizi essenziali ai cittadini.
Ecco perché, oggi più che mai, la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori sul lavoro è una priorità assoluta: il compito di tutti è quello di promuovere una sana cultura della salute e della sicurezza dei lavoratori sul posto di lavoro, siamo chiamati alla riflessione e a contribuire attivamente, affinché si possa dialogare su questi temi con tutti gli attori presenti nello scenario lavorativo del nostro Paese; in particolare modo, secondo me, sul tema della prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali. Si deve anche promuovere la cultura della sicurezza, che è un interesse collettivo: la giornata di oggi è una giornata rilievo mondiale in cui le istituzioni, le parti sociali e i datori di lavoro sono chiamati a contribuire affinché si possano migliorare le condizioni di lavoro attualmente presentati. Lo slogan della Uil quest'anno è zero morti sul lavoro: lo zero, tendenzialmente, ha un significato nullo! L'obiettivo di zero morti sul lavoro è un risultato ambizioso a cui tutti dobbiamo lavorare e ci dobbiamo impegnare affinché questo possa essere raggiunto. Noi rls ci crediamo, accettiamo la sfida. Dobbiamo impegnarci affinché si possa parlare sempre di più di prevenzione e di fare cultura della sicurezza, così che il lavoro possa essere occasione, anche, di crescita personale dell'individuo. Lavoro per noi significa vita, non possiamo accettare che il lavoro possa essere causa di morte. ◆

Intervento di Francesco Doddis

Rls sito produttivo Porto di Genova

Noi del sito del porto di Genova accettiamo la sfida dell'obiettivo, anzi l'accettiamo sempre, 365 giorni all'anno, 24 ore su 24. I porti lavorano sempre, anche in caso di pandemia, quindi siamo sempre operativi su temi imprescindibili come salute e sicurezza dei lavoratori, prevenzione e formazione. Il nostro sito nasce dopo il 2007, quando sono morte cinque persone in un intervallo di tempo brevissimo; dopo che la legge '81 è entrata in vigore si è deciso di fare gli rls

di sito. Il porto di Genova conta 30 mila accessi giornalieri, collaboriamo quotidianamente con i diversi settori dei porti: petrolifero, container, merci, passeggeri, enti spedizionieri… In ufficio siamo sei persone, ognuno fa parte di un reparto specifico e l'obiettivo degli rls di sito è quello di unire tutte le aziende, cerchiamo di fare almeno tre plenarie ogni sei mesi con tutti gli rls del porto di Genova e cerchiamo di unire tutte le persone dello stesso contratto e farne una comunità. Inoltre, facciamo da tramite tra le aziende e andiamo dove non ci sono gli rls, come nelle aziende piccole e quelle in cui è scaduto il mandato.
Noi siamo operativi 24 ore su 24, rispondiamo sempre al telefono e andiamo dentro le aree operative, lavoriamo in sinergia con gli ispettori dell'autorità portuale e insieme alla capitaneria di porto facciamo coordinamento per valutare e prevenire possibili infortuni o incidenti. Spesso ci capita di fare da prestanome per coloro che fanno denuncia anonima, per evitare ricatti. Abbiamo ottenuto dei risultati importanti anche sul piano della formazione specifica, riuscendo ad erogare più di 35 ore di formazione ai lavoratori. Recentemente, siamo riusciti a condividere una procedura operativa per trattare in sicurezza materiali radioattivi molto pericolosi, dotando il personale di rilevatori di fonti radiometriche e di tute protettive, un risultato molto importante. Stiamo lavorando molto anche sulla gestione degli eventi climatici e atmosferici a rischio, perché nei porti, soprattutto a Genova e in realtà simili, i problemi legati alle trombe d'aria e alle piogge intense stanno aumentando sempre di più; di conseguenza, stiamo creando delle procedure operative per il mare mosso e notiamo con fierezza che altri imitano i comportamenti adottati in queste procedure.
Il nostro impegno nel salvaguardare, innovare ed ampliare costantemente le norme in materia di salute e sicurezza, prevenzione, formazione continua appassionatamente! ◆

Intervento di Alberto Sospetti

Rls Amia Verona

Ringrazio la Uiltrasporti per avermi permesso di portare la testimonianza sul ruolo di rls nel mio settore. Per fare una prima nota in merito alla gestione della pandemia, voglio ricordare che il nostro è riconosciuto come un servizio di pubblica utilità, per cui è stato necessario correre fin da subito ai ripari: abbiamo lavorato per creare dei protocolli sicuri, atti a contenere questa piaga in maniera efficace, perché se l'infezione non fosse stata arginata e combattuta con forza avevamo previsto che il numero dei lavoratori contagiati sarebbe stato talmente elevato da non poter più prestare i servizi essenziali, di conseguenza avremmo dovuto sospendere la raccolta dei rifiuti e questo avrebbe avuto un impatto considerevole sulla popolazione; raggiungere risultati tempestivi, in quest'ottica, è stato un grande risultato per cui è stato fondamentale l'apporto di tutti gli addetti alla sicurezza in azienda.
In questo frangente ci siamo accorti che la pandemia ha portato in superficie problemi strutturali in tante aziende, specialmente nel settore igiene ambientale, e questi problemi spesso vengono affrontati tuttora con molta leggerezza o poca considerazione, come la semplice igienizzazione delle mani o la sanificazione continua degli ambienti, l'uso della mascherina in tutto il perimetro aziendale, l'uso massiccio di dispositivi di protezione individuale come guanti, tute usa e getta… Praticamente tutte queste procedure sono state condivise tra l'azienda e noi rsa e queste stesse procedure, che ora sono usate per combattere la pandemia, un domani spero possano essere usate come buone prassi, perché abbiamo capito quanto possa essere importante un alto livello di igiene in ambito aziendale. C'è stata una richiesta importante di intervento sulla raccolta dei rifiuti speciali, perchè si trattava di una compagine nelle quali le persone finivano frequentemente contagiate; anche in questo caso c'è stato un impegno veramente elevato per concentrare l'attenzione sulla sicurezza sul lavoro, per creare procedure atte a proteggere efficacemente i lavoratori impegnati in questo nuovo e delicato servizio.Anche la manutenzione dei mezzi impegnati nella ►►►

raccolta di rifiuti Covid ha rappresentato una sfida, perché un mezzo che si guastava doveva comunque essere aggiustato dai lavoratori dell'officina, per cui anche qui abbiamo insistito sull'importanza di disinfettare i mezzi, ponendo nuovamente l'accento sul rischio biologico tipico del nostro settore.
Il settore igiene ambientale, negli ultimi anni, ha vissuto un cambiamento strettamente legato alla modalità di raccolta dei rifiuti, passando da un servizio prevalentemente automatizzato ad un servizio completamente manuale, cito ad esempio il porta a porta. Un servizio simile impegna totalmente il fisico del lavoratore: secondo le stime dei dati, ogni lavoratore è in grado di movimentare quasi 800 tonnellate all'anno di rifiuti, per cui parliamo di numeri pesanti.
Si è aperto, di conseguenza, uno scenario che ci vede nuovamente coinvolti come rls: questo tipo di raccolta ha portato molti problemi legati a patologie muscolo scheletriche e sono in continuo aumento le richieste di malattia professionale. Un altro problema è legato all'età media dei lavoratori, che si è alzata in maniera considerevole: anche questo richiede una valutazione particolare, magari con procedure o protocolli aziendali per non perdere questi lavoratori, che definiamo leggermente più fragili, in modo da assegnargli compiti meno pesanti.
Questi esempi spiegano perfettamente l'importanza del nostro ruolo di rls, così come ritengo fondamentale anche il nostro CCNL, che chiama in causa una norma importantissima che è il dlgs 81 2008, nel quale obblighi e doveri sono disciplinati e devono essere rispettati. Il lavoro dell'ente bilaterale paritetico, che si occupa di formazione dei lavoratori, completa il cerchio della salute e sicurezza.
Mai come oggi deve prevalere il concetto di partecipazione e prevenzione, dove la stesura delle procedure condivise fra le parti deve necessariamente portare a una limitazione dei rischi legati all'attività lavorativa. Restano alcuni nodi da sciogliere: l'attuazione di un sistema di raccolta di rifiuti porta a porta è frutto di scelte politiche, fatte nei consigli comunali più che nelle aziende, che non lasciano nessuno spazio di confronto con i lavoratori e che vanno a condizionare negativamente la salute e la sicurezza dei lavoratori. Per concludere, chiedo agli rls che hanno partecipato oggi di unirsi a me in un appello a non avere paura del datore di lavoro, grazie al nostro continuo impegno possiamo garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori nel lungo periodo, e contribuire significativamente a farli arrivare sani e salvi a casa la sera. ◆

Intervento di Sergio Iavicoli

Direttore del Dipartimento di Medicina, Epidemiologia, Igiene del Lavoro e Ambientale INAIL

La partecipazione attiva, considerata come strumento cardine nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro, nasce in quel periodo d'oro del cambiamento caratterizzato dall'incontro tra il mondo scientifico, della ricerca e quello delle rappresentanze dei lavoratori, i quali si facevano protagonisti delle proprie istanze e del processo di gestione della propria salute e sicurezza.
Esistono vari progetti attivi sul tema della partecipazione come ad esempio quello finalizzato a ricostruire il percorso che ha portato a riconoscere l'importanza del ruolo proattivo dei lavoratori e delle loro rappresentanze nella tutela della salute e sicurezza, così come affermato nell'ambito della Direttiva comunitaria 89/391. Questo percorso di ricostruzione ha portato alla realizzazione della monografia "Il Centro Ricerche e Documentazione rischi e danni da lavoro (1974-1985) - Uno studio storiografico, sociologico e giuridico di una stagione sindacale" frutto del progetto curato da Claudio Stanzani, recentemente scomparso.
Per rafforzare il dialogo tra gli attori della prevenzione e favorire la partecipazione attiva dei lavoratori l'INAIL conduce da tempo attività di studio e ricerca finalizzate alla valorizzazione e alla condivisione del patrimonio delle conoscenze in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Di qui la scelta dell'INAIL di preservare l'eredità del CRD, il Centro ricerche e documentazione rischi e danni dal lavoro costituito dai patronati di Cgil, Cisl e Uil e attivo tra il 1974 e il 1985, il cui archivio contiene circa 6.700 documenti di origine operaia e sindacale e circa 14mila documenti tecnici acquisiti dalla letteratura nazionale e internazionale, oltre a

una biblioteca e a un'emeroteca. A ciò si aggiunge la prima indagine nazionale sulla percezione del rischio (INSuLa), realizzata a partire dal 2014, che rappresenta una novità nel panorama nazionale in modo particolare per aver previsto il coinvolgimento di tutte le figure della prevenzione. Inoltre da segnalare l'indagine Impact-RLS, sul ruolo dei rappresentanti dei lavoratori della sicurezza (Rls) a livello aziendale e territoriale e sulle interazioni con gli attori della prevenzione.
Anche nel corso del live webinar "Seconda indagine nazionale sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro - INSuLa 2", organizzato da INAIL lo scorso 8 aprile e che ha visto la partecipazione di oltre 1.500 persone, è stata ribadita l'importanza dei principali attori del sistema prevenzionale italiano per una gestione efficace della salute e sicurezza nelle aziende italiane e promuovere il benessere dei lavoratori.
Relativamente al settore dei trasporti, dalla mia esperienza di oltre un anno all'interno del Comitato tecnico scientifico istituito presso la Protezione Civile, reputo che due sono le criticità principali su cui bisogna soffermarsi, ovvero la percezione del rischio da parte dei lavoratori di questo settore e la questione del lavoro da remoto.
Dai risultati dell'ultima indagine INSuLa 2 emerge che i lavoratori del settore dei trasporti hanno un elevato timore di ammalarsi, di infortunarsi a causa del proprio lavoro. In particolare si sentono maggiormente esposti al rischio stress lavoro correlato e psicosociali seguiti da quello biomeccanico e dai rischi fisici quali rumore e ambiente termico.
Per quanto concerne il secondo punto, a discapito di quello che si pensa relativamente ai trasporti, ci sono tanti lavoratori soggetti allo smart working forzato, condizione che perdura tuttora.
Non bisogna dimenticare che Il settore dei trasporti ha avuto ed ha un ruolo centrale anche per quanto riguarda il controllo della pandemia. Si pensi al fatto che si tratta di uno di quei settori che, più di tanti altri, ha avuto lavoratori forzatamente riconosciuti come essenziali in presenza, che sono stati esposti a maggior rischio.
La ricerca e l'innovazione possono offrire molto per tentare di migliorare le cose. Ci sono una serie di progetti attualmente in corso, ad esempio quello sul miglioramento della qualità dell'aria indoor in ambito ferroviario oppure sull'adozione degli autobus a media-lunga percorrenza per il trasporto pubblico locale. Inoltre, dall'analisi delle principali piattaforme che riportano dati sull'utilizzo della metropolitana nelle grandi città come Roma, Milano e Napoli è stato possibile ricostruire per le singole città le ore di punta ed intervenire sulle stesse in modo da ridurre gli assembramenti.
Tuttavia, restano ancora criticità particolari come ad esempio l'invecchiamento progressivo della forza lavoro e la questione dello stress lavoro-correlato. Su questo punto abbiamo sviluppato una metodologia di valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato e pubblicato una specifica piattaforma online utilizzabile dalle aziende per effettuare la valutazione del rischio ai sensi del d.lgs. 81/2008 e s.m.i.
Stiamo lavorando, adesso, per attualizzarla, anche rispetto al tema dello smart working ed il rapporto casa lavoro, anche grazie al contributo degli RLS che nella loro rete, a cui partecipa anche UIL, stanno lavorando sul tema delle nuove forme di lavoro su piattaforma, prendendo per la prima volta in considerazione la gig economy e l'organizzazione del lavoro su questa nuova frontiera. ◆

GRUPPO FOS
soluzioni ad alta tecnologia

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO: FOCUS SU ASPETTI UMANI E PSICOLOGICI

Intervento di Flavia Adalgisa Distefano

Psicologa Psicoterapeuta

In occasione della Giornata Internazionale su Salute e Sicurezza sul lavoro, il focus del mio intervento avrà come obiettivo quello di sottoporre alla vostra attenzione alcune suggestioni su aspetti umani e psicologici. Porre al centro le persone ed i gruppi di lavoro che attraverso il loro comportamento, competenza ed il loro modo di comunicare costruiscono la vera sicurezza sul lavoro ed i conseguenti risultati.

Spesso la sicurezza non funziona a causa di motivi strettamente connessi al modo di pensare e di comportarsi. Diversi contributi in letteratura mettono in luce come le variabili che influenzano i comportamenti siano spesso da ricercare in aspetti collettivi, quali: le abitudini, il clima, il funzionamento di un gruppo.

Queste variabili che portano le persone a comportarsi ed a pensare in modo sicuro o a rischio non riguardano soltanto la sicurezza, per es. il concetto di clima tradizionalmente utilizzato per altri scopi nelle organizzazioni, per esempio individuare margini di miglioramento continuo, è un concetto che riguarda anche la sicurezza, ricordiamo il costrutto di safety climate, ritenuto di importanza crescente nella letteratura specialistica. Occuparsi di sicurezza e farlo in modo serio ed efficace, non può consistere soltanto nell'occuparsi di sicurezza, per es. non è possibile promuovere la formazione alla sicurezza senza promuovere una formazione al lavoro in sé.

Nella comunità dei professionisti della sicurezza si usa distinguere tra aspetti di sicurezza oggettiva e soggettiva: la prima si occupa dell'analisi e valutazione dei rischi cui si è tradizionalmente abituati a pensare nel campo della sicurezza lavorativa, mentre la seconda si occupa dell'analisi delle potenzialità ed opportunità che coinvolgono le persone, non solo mirando a ridurre i rischi dei loro comportamenti ma anche preoccupandosi del loro sviluppo e benessere.

Gli interventi relativi al miglioramento della sicurezza non sono differenziabili da quelli rivolti al miglioramento del benessere ed allo sviluppo del potenziale umano; di conseguenza gli interventi di sicurezza hanno un esito parziale o ridotto se non tendono in modo più generale allo sviluppo ed al benessere delle persone.

Questo concetto spiega che c'è continuità nelle politiche organizzative e negli effetti sulle persone, tra ciò che viene etichettato come sicurezza e salute sul lavoro e lo sviluppo ed il benessere delle persone. Soltanto attraverso prassi e progetti che tendono a fornire significato è possibile migliorare in modo consistente e duraturo la sicurezza ed il benessere delle organizzazioni.

Ad accomunare i due temi di sicurezza/salute da una parte e benessere dall'altra, vi è il riferimento all'attribuzione di significato. Spesso ci troviamo di fronte ad un vuoto di significato percepito dagli

operatori a causare comportamenti a rischio: non capiamo quale sia il significato di questa procedura di sicurezza, quindi pensiamo sia più semplice ed opportuno agire diversamente.

Si ritiene che le fasi iniziali e spesso più importanti del problem solving siano il problem finding (individuazione del problema) ed il problem setting (definizione del problema). Se ad esempio, si continua a pensare che per migliorare la sicurezza i termini del problema appartengano quasi esclusivamente ad una cornice di tipo giuridico-ingegnieristica, si stenterà a proseguire in un problem solving produttivo.

Spesso, con i responsabili del personale, è capitato di chiedere come venisse tenuta in considerazione la sicurezza nella gestione delle risorse umane, per sentirsi dire: abbiamo l'ufficio legale per questo, oppure se ne occupa l'ufficio sicurezza. La sicurezza viene quindi, molto spesso, relegata pensando che essa possa essere gestita a parte, senza una integrazione con la gestione delle risorse umane e con gli altri processi organizzativi.

In molti sistemi complessi, quali la sanità e molte altre attività da voi rappresentate, quali il trasporto aereo, gli eventi che mettono in pericolo la sicurezza possono aprire la strada a innovazioni e miglioramenti. In aviazione, per esempio, alcuni avvenimenti degli ultimi anni hanno riportato l'attenzione sul fattore umano, perché in alcuni casi è in grado di salvare vite, in altri si è dimostrato essere elemento critico.

Dopo il volo 9525 della Germanwings , conclusosi sulle Alpi Francesi con esito drammatico per tutti i passeggeri, si è aperto un nuovo capitolo nell'aviazione europea che si focalizza su aspetti psicologici e mentali del personale impegnato in aviazione come ben spiegato nel regolamento EU 1042/2018 'Peer Support Programme' (PSP), che può essere definito come un sistema all'interno del quale un pilota o altro personale critico per la safety, può chiedere, per sé o per i colleghi, un aiuto, in un ambito strettamente confidenziale, per affrontare un disagio psicologico dovuto a stress derivante da problemi lavorativi o personali. Ho voluto citare questo programma perché potrebbe aprire una riflessione sulla possibile applicazione in molti dei vostri settori con attività complesse e delicate. In linea con quanto appena detto la UILTrasporti ha attivato nel 2017 uno sportello di supporto psicologico, per i propri iscritti, di cui faccio parte: "Progetto Ti Ascolto", per la cura e la prevenzione dei disagi psicologici dei lavoratori.

Quanto detto fin qui porta ad una considerazione sui temi di salute e sicurezza riferiti ai cambiamenti lavorativi avvenuti durante la Pandemia. Lo sviluppo del lavoro agile è diventato la nuova quotidianità di tantissimi lavoratori, diventa importante chiedersi se e in che modo questo possa, nel lungo termine, impattare sul benessere psicofisico di questi ultimi. Dover passare un numero significativo di ore di fronte un computer, in assenza di interazione sociale, fondamentale per il benessere psichico, potrebbe generare stress e disturbi correlati quali ansia, depressione e in alcuni casi anche burn out e malattie muscoloscheletriche.

La Uiltrasporti ha condotto una indagine sullo smart working, che in linea con la letteratura specialistica del settore evidenzia che il "lavoro agile" è caratterizzato da diversi aspetti contraddittori: alcune ricerche hanno accertato che poter scegliere e organizzare luoghi e tempi in cui poter lavorare contribuisce ad un aumento della soddisfazione personale.

Al contrario, altri studi evidenziano come la perdita dell'interazione sociale sul luogo di lavoro, la mancanza di confronto, l'apparente minore opportunità di partecipazione alla vita dell'azienda, il rimodulare psicologicamente e praticamente la propria vita familiare, sono tutti motivi per uno spiccato aumento di ansia e frustrazione.

Non si devono sottovalutare le conseguenze psicologico-relazionali che potrebbero portare, da un lato, come già detto, ad un importante incremento in termini di patologie ansioso-depressive, ma da un altro anche a compromissioni nelle capacità empatiche e cooperative: se l'altro diventa un individuo indefinito dietro uno schermo, sarà molto più difficile attribuirgli sentimenti ed emozioni ed entrarci davvero in contatto. ◆

Per maggiori informazioni sull'indagine sullo smart working vi invitiamo a scriverci all'indirizzo email:
tiascolto@uiltrasporti.it

Intervento del Segretario Generale Claudio Tarlazzi

Buon pomeriggio a tutti voi, grazie della vostra partecipazione che ha consentito la riuscita di questa iniziativa che abbiamo voluto promuovere nella giornata mondiale per la salute e sicurezza sul lavoro.
Iniziativa che quest'anno assume particolare significato e preoccupazione perché nella sfida che ci vede quotidianamente impegnati contro gli infortuni sul lavoro, da un anno si è aggiunto l'impegno per contrastare la diffusione del Covid 19.
Una preoccupazione crescente perché non cessa il pericolo di infezione che mette a dura prova il cittadino nella sua vita quotidiana e altrettanto nella sua attività lavorativa.
C'è da dire che nella drammaticità del momento che da un anno affligge il Paese e nonostante l'impreparazione di tutti noi rispetto a quanto stava accadendo, hanno funzionato abbastanza bene le regole sottoscritte nei vari protocolli per il contenimento della diffusione della pandemia nell'ambito dei trasporti.
Regole che riguardano i lavoratori e i passeggeri, gli ambienti di lavoro, le stazioni, gli aeroporti, i terminal, i centri logistici e i mezzi di trasporto, con misure che mettono al primo posto la tutela della salute.

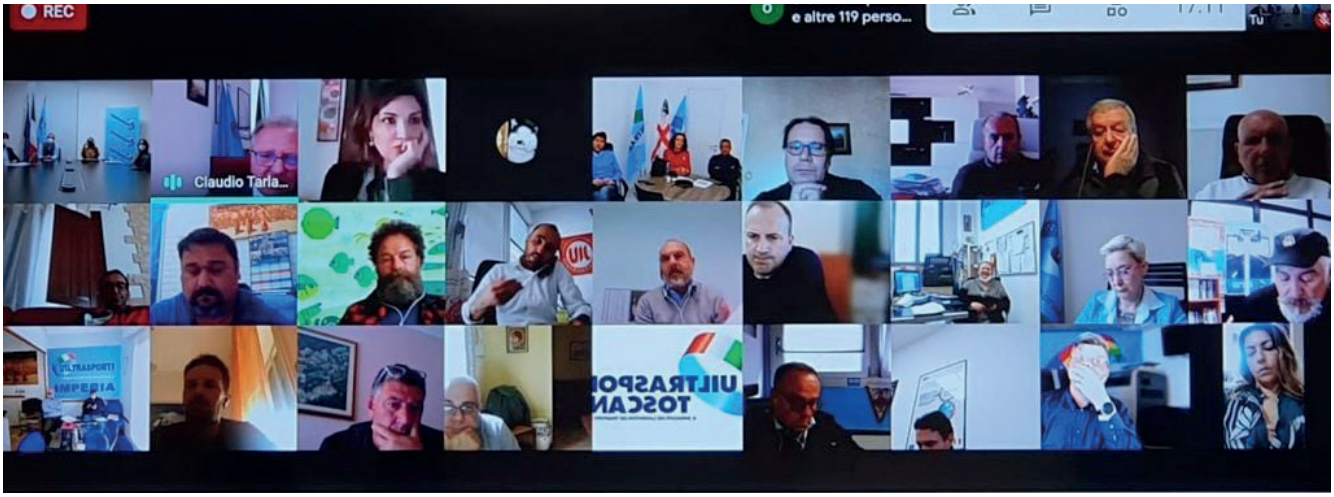
I lavoratori dei trasporti di persone e di merci, così come quelli addetti ai servizi di raccolta e trattamento dei rifiuti e quelli per la pulizia e sanificazione degli ambienti, per la loro attività fondamentale per il funzionamento del Paese non si sono mai fermati, neppure nelle fasi più acute della pandemia.
È stato quindi importante predisporre con cura le disposizioni di prevenzione perché parliamo di settori della nostra economia con specificità non comuni, dove i lavoratori sono continuamente esposti al rischio per contatto con l'utenza o esposti al rischio di infezione per contatto con rifiuti prodotti da persone infette.

Il triste numero degli infortuni sul lavoro già di per sé intollerabile, si è quindi maggiormente dimensionato per i morti col covid, senza contare il tema delle aggressioni che coinvolge i lavoratori della mobilità e sulle quali ancora non ci vengono date le giuste misure di contrasto, nonostante le nostre rivendicazioni.

È evidente che c'è un problema generale di sicurezza sul lavoro che implica tutti i livelli della nostra società civile perché il primo fattore da chiamare in causa è la mancanza culturale, la scarsità di controlli nel modo del lavoro e l'assenza di regole o la presenza di regole facilmente eludibili che lasciano la possibilità ad imprenditori senza scrupoli di guadagnare fette di mercato tagliando i costi sul lavoro, tagliando su formazione e sui dispositivi di protezione, ovvero comprimendo diritti e tutele.

Tutto ciò dove la scomposizione del ciclo delle produzioni, l'eccessivo uso degli appalti e sub appalti, (al massimo ribasso) la presenza di cooperative spurie, la precarizzazione e la crisi economica in corso che spingono il lavoratore ad accettare qualsiasi occasione per lavorare, determinano un quadro di grande preoccupazione che impegna noi del sindacato ogni giorno e sul quale dovrebbe esserci una maggiore attenzione istituzionale.
Va in questo senso l'accordo fatto col gruppo ferrovie dello Stato volto a garantire legalità ed efficienza attraverso l'affermazione di principi fondamentali che contraddistinguono una economia sana sostenuta dalla qualità del lavoro e dell'occupazione, con il quale si impegnano le ditte appaltatrici all'applicazione e l'osservanza del CCNL, così come delle norme in tema di salute e sicurezza sul lavoro.

Vanno altresì in questa direzione le norme che con grande fatica siamo riusciti ad ottenere nei porti e nel trasporto aereo, in base alle quali il CCNL rappresenta il riferimento minimo da applicare ai dipendenti per poter essere autorizzati a lavorare nel nostro Paese.



Norme che vorremmo estendere ad altri settori per evitare che la competizione si continui a giocare comprimendo diritti e tutele delle persone, in un contesto lavorativo, a tratto generale, ancora troppo intriso di ricatti e vessazioni a cui deve sottostare il dipendente.

Il tessuto produttivo costituito per lo più da micro imprese con meno di 10 dipendenti acuisce questo problema perché in queste realtà si fa poca formazione e nelle dinamiche competitive si sacrificano costi per il lavoro.
Ed è per questa ragione che nelle riforme previste dal PNRR abbiamo chiesto che soprattutto nel settore della logistica e del TPL si incentivino le aggregazioni per un maggior dimensionamento aziendale.

Altrettanto l'avvento delle nuove tecnologie e delle nuove condizioni di lavoro richiede una politica nazionale tesa ad evitare che i lavoratori, sempre più controllati da algoritmi, siano gestiti da macchine intelligenti.
L'economia globalmente interconnessa 24 ore su 24 e 7 giorni su 7 richiede un'organizzazione del lavoro sempre più flessibile e ha dato origine a nuove modalità di lavoro, come ad esempio quello su piattaforma online.
In questi ambiti, allora, bisogna fare attenzione ai fattori di rischio psicosociali e organizzativi, poiché possono provocare livelli più elevati di stress da lavoro e problemi di salute mentale.
Sempre più siamo di fronte ad una competizione tra l'uomo e la macchina, intesa come nuova tecnologia, dove questa oltre a sostituirsi all'uomo nei lavori, riducendo l'occupazione, impone ritmi e carichi di lavoro al limite della sostenibilità umana, aggiungendo stress lavorativo allo stress causato dalla paura di veder sparire il proprio posto di lavoro.
Questo sicuramente produce una riduzione della sicurezza sul lavoro.
Potremmo portare come esempio il modello Amazon dove i conducenti dei furgoni per le consegne dei pacchi sono governati da un algoritmo che impone numero di consegne e tempi, tanto da indurre a trasgredire il codice della strada per rispettarli.
La tecnologia, è una cosa positiva quando è a servizio dell'uomo perché ci permette di avere un mondo migliore, non quando è l'uomo ad essere governato dalla tecnologia.
Siamo quindi anche in presenza di nuove sfide che l'economia delle piattaforme online crea per la tutela del lavoro.
Da qui il nostro impegno affinché per i lavoratori della gig economy etero-organizzati sia utilizzato il contratto di lavoro subordinato e di conseguenza l'applicazione anche del CCNL che disciplina sull'attività svolta dai lavoratori, come si è riusciti a fare per i ciclofattorini del gruppo Just Eat.

Il Covid-19, e le conseguenze che ha prodotto, a tratto generale ha acceso i riflettori sulla digitalizzazione, evidenziando il ritardo strutturale che vive il nostro Paese rispetto al resto d'Europa.
In questo senso il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza è chiamato a segnare un cambio di passo per uno sviluppo più strutturale e sostenibile, con investimenti su digitalizzazione e innovazione finalizzati alla riduzione dei divari sociali e territoriali e all'aumento delle opportunità di crescita economica, sociale e culturale.

Uno dei motivi della bassa crescita economica e occupazionale del nostro Paese è infatti la scarsa propensione all'innovazione del sistema produttivo e il basso livello di digitalizzazione del sistema complessivo, compreso la pubblica amministrazione. Intervenire sulla digitalizzazione del Paese significa dunque introdurre condizioni per migliorare il livello di competitività della nostra ►►►

economia, perché la digitalizzazione è collegata all'innovazione di processo e di prodotto, ai servizi rivolti al cittadino, al rafforzamento delle infrastrutture sociali, alle strutture legate al turismo ed è sinonimo di modernizzazione in grado di attrarre investimenti privati, oltre che pubblici, necessari per una ripresa occupazionale strutturale e di qualità.

Non bisogna mai dimenticare però che il mantenimento di un equilibrio tra le sfide e le opportunità poste dalla digitalizzazione dipende dalla corretta applicazione delle tecnologie, dal modo di gestirle e regolamentarle nel contesto di tendenze sociali, politiche ed economiche come la situazione demografica della forza lavoro, lo stato dell'economia, gli atteggiamenti sociali e la governance.

La portata globale delle tecnologie digitali mobili è un fattore chiave per l'economia. Non è più necessario che le persone si trovino nello stesso luogo per comunicare e scambiare informazioni.
Gli ambienti di lavoro flessibili stanno diventando sempre più la normalità, favorendo un'elevata elasticità degli orari lavorativi.
L'equilibrio dipende dall'eventualità che la flessibilità consentita dal lavoro agile rappresenti un'opportunità vera e propria per i lavoratori e non venga invece imposta dai datori di lavoro solo a proprio vantaggio.

Le nostre preoccupazioni principali in tema di SSL, riguardano l'eventualità che i lavoratori debbano farsi carico di ingenti quantità di lavoro con orari più lunghi di quelli previsti e un equilibrio poco salutare tra vita privata e professionale.
Inoltre il lavoro in solitudine e la sensazione di isolamento, l'assenza di sostegno collettivo e i problemi legati alla riduzione del supporto da parte dell'organizzazione sono altri aspetti di cui tenere conto.
Con la crescente diffusione di ambienti di lavoro flessibili e tecnologie digitali mobili, può poi aumentare il rischio di incidenza dei disturbi muscoloscheletrici; ciò rappresenta una sfida rilevante per la SSL poiché molti di questi ambienti non sono ergonomicamente adatti.
L'aumento dei rischi organizzativi e psicosociali, nonché dello stress legato al lavoro e dei problemi di salute mentale, potrebbe pertanto essere una conseguenza della crescente pressione basata sulle prestazioni e della complessità del lavoro, di orari lavorativi irregolari, di una minore interazione sociale e di una diminuzione del sostegno al lavoro.
Il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche diventa in questo senso fondamentale per mantenere un equilibrio tra dovere alla prestazione e tempi di riposo, tutela della salute, vita privata e non deve in nessun modo avere ripercussioni sul rapporto di lavoro o sui trattamenti retributivi.
Da qui il nostro convincimento che nell'ambito della Sorveglianza sanitaria debba essere prevista una procedura medica finalizzata a tutelare lo stato di salute dei lavoratori abitualmente impiegati con modalità di lavoro agile, tenendo presente i fattori di rischio professionali correlati all'attività e allo stress che questa può comportare. (impatto psicologico)
Noi di questo siamo convinti, così come siamo convinti che quando si introducono cambiamenti tanto importanti da incidere sulla nostra economia, sul lavoro o sulla società, la responsabilità in capo alla governance pubblica impone il pieno controllo su tutto ciò che tale cambiamento può determinare, non lasciando l'iniziativa all'autoregolamentazione; che siano processi di evoluzione tecnologica o di liberalizzazione, questo affinché non venga mai meno il necessario equilibrio tra benessere sociale e crescita economica.

Nei porti il processo di liberalizzazione ha in questo senso seguito regole che hanno mantenuto questo equilibrio, nonostante siano sempre in agguato

i tentativi di far prevalere interessi di pochi a danno del sistema e a detrimento delle norme di tutela del lavoro e della sicurezza sul lavoro.

È di pochi giorni fa infatti il tentativo che siamo riusciti a scongiurare, di introdurre nel PNRR l'eliminazione del vincolo sull'autoproduzione delle operazioni portuali a bordo delle navi che porterebbe il libero utilizzo dei lavoratori imbarcati anche per lo scarico e carico delle navi, mettendo a pregiudizio la loro incolumità fisica, come spesso è già accaduto, con esito di gravi infortuni sul lavoro, spesso mortali.

I porti sono ambiti molto complessi dove oltre ad essere molto forte l'interazione uomo macchina è altrettanto forte il rischio interferenziale, in quanto connesso alla sua stessa natura di nodo logistico.

Per la complessità che rappresenta tale ambito in tema di sicurezza sul lavoro sicuramente l'istituzione della figura del RLS di sito è un esempio che altri settori dovrebbero seguire, come quello del trasporto aereo, dove anche lì le situazioni interferenziali sono frequenti.

Ricordo che non fu facile regolamentane le funzioni e i poteri dal momento che le imprese portuali non avrebbero più avuto a che fare solo con RLS della propria azienda, bensì con soggetti esterni ai quali veniva assegnato un ruolo attivo nella filiera della sicurezza.
A distanza di anni possiamo ben dire che quella è stata una scelta positiva fatta dal legislatore prima e dalla comunità portuale poi.
La valorizzazione del ruolo dei Comitati di igiene e sicurezza, laddove sono stati istituiti perché la loro istituzione è purtroppo ancora facoltativa, il ruolo assunto dal CCNL e dall'Ente Bilaterale per la promozione della cultura della sicurezza quale elemento di crescita del sistema portuale attraverso la formazione ed il ruolo attivo degli RLS e RLS di sito, in un contesto dove l'Autorità di sistema portuale ha anch'essa un ruolo determinante con compiti di vigilanza su tale materia, fanno dell'ambito portuale uno degli esempi più virtuosi dove la collaborazione tra pubblico , privati e sindacati può invertire il trend negativo degli incidenti sul lavoro.

Certo non bisogna mai abbassare la guardia anzi bisogna intensificare l'efficacia delle azioni preventive che dipendono da un sistema organico dove tutti i musicisti devono suonare la stessa musica.
La bilateralità, come si diceva prima, in questo senso rappresenta l'approccio giusto, la volontà comune di andare oltre al mero profitto economico, confrontandosi sulle iniziative e sulle misure da adottare per promuovere luoghi di lavori più sicuri.

Come nel settore della raccolta e trattamento dei rifiuti dove a mero titolo di esempio, l'istituzione della Fondazione Rubes Triva quale organismo bilaterale e partitetico e frutto di un'intesa contrattuale tra le parti stipulanti il ccnl, è stata pensata per queste ragioni, per realizzare una sempre più efficace diffusione della prevenzione in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, attraverso studi, e formazione continua, soprattutto coinvolgendo tutte le aziende associate.

E questo perché In contesti lavorativi come quello della raccolta e trattamento dei rifiuti, dove l'esposizione al rischio è rappresentato dai troppi infortuni, molti dei quali mortali, ingegnerizzare la prevenzione, alla pari di quanto avviene nelle altre aree business delle aziende, significa affrontare la salvaguardia della salute e sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici con un approccio di sistema che non lascia spazio all'approssimazione.
Tutto ciò ha come proprio fondamento la piena consapevolezza di quanti benefici anche economici può portare all'azienda stessa una gestione attenta a questi temi e soprattutto significa dedizione al rispetto della persona, che prima d'essere lavoratrice o lavoratore è madre, padre, figlio, cittadino di questo Paese.

Per tutte queste ragioni la campagna promossa dalla UIL è per noi della Uiltrasporti un impegno vero, non uno slogan di circostanza, che esercitiamo giorno per giorno e che parte dal rispetto della persona in ogni luogo e in ogni dove.
In questo senso dobbiamo fare anche autocritica e con urgenza rafforzare la rete degli RLS della Uiltrasporti e più in generale della UIL, farli sentire meno soli nella loro attività quotidiana, socializzare con loro idee, percorsi formativi, proposte ed iniziative che vadano verso l'obiettivo di zero morti sul lavoro.

Questo è l'impegno che prendiamo in questa giornata simbolo per la salute e sicurezza sul lavoro.

Grazie a tutti voi per quello che fate e per quello che faremo insieme. ◆

Le Conclusioni di Ivana Veronese

Segretaria Confederale UIL

Buon pomeriggio a tutti, grazie a Claudio Tarlazzi che mi ha chiamata per intervenire a questa importante nostra iniziativa e grazie a tutta la Segreteria Nazionale della UIL Trasporti.
Ho ascoltato con attenzione le introduzioni di Marco Verzari e anche la relazione di Paolo Collini, sono molto contenta che abbiate deciso di agire in collaborazione con gli RLS creando uno spazio di discussione e di scambio di esperienze.
So che lavorate già sulla formazione e lo farete sempre di più. Anche noi a livello confederale abbiamo da poco ricostruito la rete, l'abbiamo chiamata "sicurezza in rete" perché è importante essere collegati ed è importante appunto scambiare le tante esperienze dei settori e dei territori.
Oggi è la giornata mondiale sulla salute e sicurezza nei posti di lavoro ma il tema "sicurezza" non si esaurisce oggi, il tema è per tutti i giorni, il tema è domani quando tutte le nostre lavoratrici e lavoratori, torneranno nei luoghi di lavoro dove non sarà cambiato nulla rispetto a questa giornata che oggi noi celebriamo.
Il tema della salute e sicurezza sul lavoro non è una materia statica, la sicurezza sul lavoro è una materia in continua evoluzione perché il mondo del lavoro cambia, l'organizzazione del lavoro cambia e la tecnologia cambia il nostro modo di lavorare.
Me ne accorgevo quando parlava Alessandra, al di là della battaglia che ha portato avanti per poter avere nel luogo di lavoro un bagno dedicato alle donne, cosa che tutti noi riteniamo ormai normale, ma anche quando Claudio ci ha parlato del trasporto pubblico locale ai tempi del COVID. Questione ancora irrisolta.
E poi l'importante esperienza di Francesco RLS. Senza questa lungimiranza e impegno continuo nel porto (di Genova in questo caso) non avremmo le condizioni per avere rls in tutte le aziende del porto, le piccole aziende. Reperibilità h24 quando arrivano le merci, quando ci sono o si scoprono sostanze pericolose.
Quanto è cambiato il lavoro rispetto a quello che si faceva 10, 15 anni fa. Noi dobbiamo sempre seguire e talvolta rincorrere i cambiamenti, studiare e prevedere le conseguenze per rendere i luoghi di lavoro sicuri e rispettosi della salute oltreché della vita delle lavoratrici e dei lavoratori.
E poi Alberto RLS di un'azienda di igiene ambientale: la raccolta porta a porta è una questione complessa, riguarda il tema del cambiamento del "lavoro fisico" del lavoratore e della lavoratrice.

Oggi avete sottolineato anche la questione del lavoro da remoto e lo chiamo così perché è vero, quello che abbiamo fatto durante la pandemia è stato un home-warking, dopodiché il telelavoro, lo smartworking, sono cose dal punto di vista normativo differenti, ma sapete cosa è successo nell'aggiornamento dell'ultimo protocollo sicurezza? Cgil, Cisl e Uil hanno chiesto "almeno" di inserire l'informativa sulla sicurezza, perché voi sapete che in questo momento non c'è più contrattazione sullo SW, è tutto derogato, quindi le aziende mettono in SW le persone e non c'è più contrattazione.
Questo, in un primo momento andava bene perché abbiamo dovuto fronteggiare da un giorno all'altro un'emergenza, per proteggere le persone facendole restare a casa.
Però alla lunga e ormai è passato un anno, questo non va più bene. Noi abbiamo chiesto solo che il datore di lavoro consegnasse l'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro e questa cosa non siamo riusciti a farla passare. Ci siamo trovate le Associazioni Datoriali contro. Vogliamo parlare dell'adeguatezza delle postazioni di lavoro da casa? Vogliamo parlare dello stress dovuto a disponibilità di orari di lavoro da remoto non contrattualizzati mai sconnessi?
L'aspetto delle postazioni di lavoro non è trascurabile, una cosa è fare due ore di lavoro davanti al computer o sui social, quello che insomma tutti noi facciamo (a casa ci mettiamo sulla sedia della cucina o sul divano in salotto) ma, lavorare tutti i giorni 8 ore in una postazione, su una sedia sbagliata, o su un tavolo all'altezza sbagliata è una cosa che lavoratrici e lavoratori pagheranno nel corso della

loro vita. Non è un fattore indifferente, non si tratta di un'ora ogni tanto. Per alcune persone, anzi per molte, il lavoro in SW è stato lungo e allora anche qui un minimo d'informativa ci sarebbe dovuta essere. Un lavoro da remoto che sta creando stress, isolamento e talvolta difficoltà di relazioni.
E qui voglio aprire una parentesi che non riguarda strettamente il tema di oggi, ma sulla quale quando sarete chiamate/ti a costruire e sottoscrivere accordi nazionali o aziendali sullo smart-working vi chiedo di avere particolare sensibilità e attenzione. Facciamo in modo che le donne non vengano "relegate" allo smart working, dimenticate ed escluse dalle possibilità di carriera lavorativa. Ne approfitto per sottolineare questo pericolo da tenere in mente durante la contrattazione. Sono tante ancora le donne che quasi esclusivamente devono riuscire a conciliare tutto.
Lo smart working può essere una grande opportunità per la conciliazione ma anche una galera. Tenere le persone in smartworking dentro ai processi di condivisione, di informazione, di formazione e di carriera, sarà anche compito contrattuale nostro. Uno smartworking che include nel processo lavorativo e non che mette la persona in un angolo. Questo è un tema su cui in futuro chiedo a voi come a tutte le categorie con cui capita di confrontarsi sul tema, di tenere alta l'attenzione. Tornando alla sicurezza, durante questa pandemia abbiamo interloquito molto con l'INAIL per i protocolli sicurezza però, noi riteniamo che sia necessario investire molto di più nella ricerca, perché se è vero che il lavoro cambia, bisogna investire nello studio e ricerca delle nuove malattie professionali, dei nuovi problemi delle lavoratrici e dei lavoratori, non possiamo fare una fotografia statica e stare fermi e non possiamo neanche pensare che per ottenere il riconoscimento di una malattia professionale, dobbiamo finire sempre in Tribunale. Con il nostro Patronato ITAL, su questi temi abbiamo sempre lavorato sviluppando ricerche e azioni anche nei singoli settori.
Ma il tema non riguarda solo noi ed il Patronato. Quindi al di là di ragionare, ma soprattutto di ottenere l'abbassamento delle franchigie delle prestazioni INAIL, bisogna però investire risorse e persone nella ricerca perché la protezione delle lavoratrici e dei lavoratori è molto importante e nella discussione di questo periodo, quando parliamo di Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, quando si sente parlare di semplificazione ai codici degli appalti, abbiamo due grandi preoccupazioni. La prima questione è la legalità e non penso di dover entrare nel merito del tema. La seconda, riguarda proprio la sicurezza e la sicurezza nei luoghi di lavoro. Noi abbiamo la forte preoccupazione che una semplificazione che riduca tempi, controlli e soglie minime, impatti negativamente sulla salute e la sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori. Questo è un tema a cui invece dobbiamo fare attenzione, ed è chiaro che il tema della salute, la sicurezza sul lavoro non deve dividerci, non deve dividere le controparti datoriali dalle organizzazioni sindacali.
Tutti assieme nelle aziende, le lavoratrici e i lavoratori, gli rls, le rsa e le rsu, il medico competente il responsabile aziendale, tutti dobbiamo fare squadra perché la salute e la sicurezza sul lavoro è la difesa della vita delle persone. Ci sono persone in salute senza nessun problema che si alzano la mattina vanno al lavoro e non tornano a casa e questa è una cosa profondamente ingiusta. Noi tutti abbiamo grande responsabilità, il tema della salute della sicurezza sul lavoro dovrebbe diventare un tema di educazione civica nelle scuole. Perché gli studenti che oggi vanno a scuola, saranno le lavoratrici i lavoratori del domani, saranno le imprenditrici e gli imprenditori di domani, i liberi professionisti e allora cominciamo a spiegare a tutti che il tema della sicurezza sul lavoro è un tema importante perché riguarda la vita delle persone, sia rispetto agli infortuni mortali ma anche rispetto a quelli tolgono capacità lavorativa e incidono anche nella vita sociale delle persone.
È una cultura che va costruita e va fatta permeare nella società civile e secondo noi quello che facciamo assieme anche alle Istituzioni preposte non è sufficiente. L'impegno, quindi, deve essere maggiore. Come Uil abbiamo lanciato la campagna zero morti sul lavoro, per rimettere al centro il rispetto e la tutela della vita nei luoghi di lavoro.
In questo periodo di pandemia ci siamo ancora dentro, ci sono state molte persone morte per il Covid, ma tanti che sono morti sul lavoro extra covid. Forse si è abbassata l'attenzione in questo periodo e si è persa l'importanza della prevenzione, della formazione, della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori nelle Aziende.

Per questi motivi, il Segretario Generale della Uil ha voluto lanciare questa campagna con forza, perché deve essere un obiettivo comune, non solo delle lavoratrici e dei lavoratori, delle parti datoriali, ma di tutta la società civile perché è ingiusto morire nel posto di lavoro. A nostro avviso si può arrivare a zero morti sul lavoro. Io mi fermo qui, raccolgo l'invito della nostra coordinatrice di oggi a fare il gesto che racconta la nostra campagna e auguro a tutte, tutti voi e a tutte noi un buon lavoro perché veramente c'è molto da fare su questo tema. ◆

POLEMICHE AL CONCERTONE DEL 1° MAGGIO: CHE NOVITÀ!

di Antonio Ascenzi
Responsabile Nazionale Uiltrasporti per la Formazione Sindacale

Come è noto quest'anno il Concerto del 1° Maggio a Roma, tradizionalmente promosso da Cgil, Cisl e Uil in occasione della Festa dei Lavoratori, ha avuto molto risalto sui media per le polemiche seguite alla esibizione di Fedez quando, a sostegno del DDL Zan contro l'omotransfobia, ha attaccato violentemente la Lega perché contraria allo stesso Disegno di legge e denunciato pesanti tentativi di censura da parte della RAI per condizionare l'intervento del rapper lombardo.
Polemiche che non rappresentano certo una novità nella storia del "Concertone" dal momento che lo hanno accompagnato fin dalle prime edizioni.
La prima coinvolse "Elio e le Storie Tese" nel 1991 quando fecero riferimento ad una vicenda giudiziaria nella quale era coinvolto Giulio Andreotti; nel 1993 scoppiò il caso di Piero Pelù che nel backstage, durante un intervista con Vincenzo Mollica, mise un preservativo sul microfono e poi dal palco criticò Papa Wojtyla per le sue posizioni su aborto e contraccezione; nel 2003, invece, la polemica ebbe origine dalle critiche di Daniele Silvestri a Silvio Berlusconi per le posizioni che questi aveva nei confronti della magistratura.
Ancora grandi polemiche ci furono nella edizione del 2007 allorché il conduttore Andrea Rivera criticò il Vaticano per la mancata concessione dei funerali a Piergiorgio Welby; mentre nel 2013 il cantante del complesso "Management del Dolore Post Operatorio" mimò l'elevazione dell'ostia usando un profilattico ed una volta accortosi che la regia aveva staccato l'inquadratura esibì i suoi genitali.
Così come nel 2015 il complesso de "Lo Stato Sociale", pur protestando vigorosamente contro la censura, dovette eliminare dalla scaletta il brano "Mi sono rotto il caz …" visto che la loro esibizione era collocata in fascia protetta e la stessa band qualche anno dopo (2019) fu ancora al centro di polemiche avendo accostato il titolo di quella canzone a nomi di vari esponenti politici.
Quindi nulla di nuovo perché si tratta di un film già visto, ma la polemica di questa edizione, svoltasi all'Auditorium della Musica, offre lo spunto per alcune considerazioni più generali.

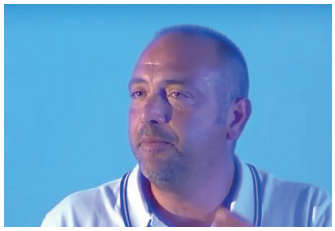
La prima riguarda l'oggetto dell'intervento di Fedez: reclamare una rapida approvazione del DDL Zan è sicuramente una rivendicazione legittima e peraltro assolutamente condivisibile; peccato però che il suo lungo sermone abbia completamente oscurato, se non addirittura ignorato, il tema che le tre organizzazioni sindacali avevano posto al centro del 1° Maggio 2021 e cioè la sicurezza sul lavoro.
Un tema che in un Paese in cui solo nel 2020 ci sono stati 1.270 infortuni sul lavoro con esito mortale e dove nei primi tre mesi di quest'anno si sono già avuti ben 185 morti in ambito lavorativo (di cui il 27% donne) non può non essere al primo posto nelle rivendicazioni non solo del sindacato, ma anche dei tanti che si dicono impegnati sul versante dei diritti civili anche perché questi ultimi per essere agiti hanno bisogno di vivi e non di morti!
La seconda considerazione attiene al personaggio Fedez ed al ruolo assunto dai cosiddetti influencer.
Per quanto riguarda gli influencer, quelli che il gesuita Francesco Occhetta chiama "i surfisti della Rete", nulla di più pericoloso se pensiamo a come un influencer che naviga come Fedez per parlare ai suoi 12 milioni di followers potrebbe condizionare le strategie di una classe politica come l'attuale che, per dirla con Claudio Tito, appare "… confusa, prona agli istinti ed agli interessi del momento, chiusa nel recinto delle emergenze immediate senza una visione strategica" e comunque ormai asservita all'idea di poter "governare con le emoticon" (Copyrighjt Massimo Giannini).

Non dovremmo mai dimenticare che il mondo del web si fonda, riprendendo Michele Serra, sul "penoso equivoco della mitologia digitale come surrogato della democrazia" e non ha certo bisogno di corpi intermedi e quindi neanche del sindacato.
Circa Fedez è del tutto evidente la contraddizione del personaggio che da un lato si fa paladino (almeno a parole) dei diritti civili e dall'altro risulta perfettamente inserito nelle logiche consumistiche imposte da quel capitalismo che spesso nega proprio quei diritti così come non poche perplessità suscita il suo ruolo di testimonial di Amazon, azienda simbolo dello sfruttamento dei lavoratori (non è certo un caso il presidio del sindacato davanti la sede Amazon di Passo Corese lo scorso Primo Maggio).
Forte è il sospetto allora che il farsi bello con temi più comodi rispetto alla mancanza di lavoro ed alla sicurezza sul lavoro, serva più ad accrescere i suoi guadagni piuttosto che a difendere gli emarginati.
Rimane il fatto che in ogni caso è andata sprecata una grande occasione per ragionare sull'anomalia tutta italiana di un Paese che pur dotato di una ottima legislazione a tutela della salute e sicurezza sul lavoro, presenta una delle percentuali più alte a livello europeo di morti sul lavoro.
Un vero peccato alla luce del buon indice di ascolto fatto registrare dalla diretta televisiva del Concerto (in alcuni momenti oltre il 14%) grazie anche all'ottimo cast artistico allestito ancora una volta da i-company, società che su mandato di Uil, Cgil e Cisl organizza da anni l'evento.
Sfugge troppo spesso agli artisti il fatto che il "Concertone" non è una zona franca in cui ognuno sale sul palco per affermare le proprie opinioni, ma è una iniziativa che tiene conto e non può non tener conto delle diverse sensibilità presenti sia nel sindacato nonché di quelle dei soggetti coinvolti a vario titolo nella sua realizzazione.
Sarebbe un vero peccato se a causa delle ricorrenti polemiche, peraltro quasi inevitabili in un contesto musicale come quello che anima il "Concertone" si ponesse fine ad un evento che nel corso degli anni ha contribuito non solo a portare alla ribalta tanti giovani artisti offrendo loro una occasione da cui sono poi iniziate brillanti carriere, ma anche a mantenere ben saldo il legame tra Uil, Cgil e Cisl pur nei momenti di forte tensione fra le tre organizzazioni: non sono poche le volte in cui si è rischiato al mattino di non poter celebrare uniti la Festa dei lavoratori e poi ritrovarsi insieme nel pomeriggio in Piazza per la kermesse musicale.
Per tutto questo è importante che il "Concerto del Primo Maggio" non solo torni nella sua sede naturale di Piazza San Giovanni, ma torni ad essere più che un evento televisivo, una festa di musica utile a Uil, Cgil e Cisl per incontrare i giovani ed insieme a loro riflettere sui tanti problemi del mondo del lavoro. ◆

L'ITALIA DOPO IL COVID
La ripresa deve partire dal rilancio dei trasporti

di Maurizio Lago
Segretario Generale Uiltrasporti Lazio

Dodici anni dopo la crisi finanziaria globale, l'economia mondiale è stata colpita da uno shock ancora più dirompente, quello associato al COVID-19. Questa volta si è trattato di un evento esterno, completamente estraneo alle precedenti tendenze economiche e finanziarie. In tutto il mondo, alla luce dei danni economici causati dalla diffusione del COVID-19, governi e autorità sovranazionali hanno adottato una serie di misure per sostenere individui, famiglie e imprese.
Lo shock ha alcune caratteristiche simili alla guerra, poiché interi settori dell'economia sono stati temporaneamente chiusi; tuttavia la grandezza dello shock del COVID-19 è inferiore a quella associata alla seconda guerra mondiale in quanto il coronavirus non ha distrutto il capitale fisico e quindi non porterà i benefici di una rapida ricostruzione come è stato il caso all'indomani della seconda guerra mondiale. Dopo la seconda guerra mondiale la rapida crescita economica nella fase della ricostruzione e le sanatorie del debito hanno aiutato i paesi ad uscire rapidamente dal problema del debito.
A fronte di una crisi economica di questa portata, si aggrava sempre di più la situazione sociale del nostro paese dove sono già tante le famiglie e tante le persone che non arrivano a fine mese e dove tutti gli indicatori statistici segnalano l'aumento della povertà, della precarietà e una forte diminuzione dei redditi sia da lavoro autonomo che da lavoro dipendente.
L'Italia si trova ad affrontare un duplice problema, da un lato rilanciare la domanda interna in presenza di un declino demografico, compressione salariale e restringimento dei margini di profitto delle imprese, dall'altro la capacità produttiva deve essere ricostruita in attività che ritenute strategiche contribuiscono ad una ripresa strutturale della nostra economia.
Più in generale, due errori vanno evitati a ogni costo, il primo è fraintendere la necessità di uscire dalla crisi in corso come un semplice ritorno alle condizioni economiche preesistenti, il secondo errore fatale sarebbe quello di pensare che la fase di recupero possa essere gestita individualmente dalle singole realtà produttive (evitando lo speriamo che me la cavo).
A mio avviso occorre interpretare questa crisi non come una catastrofe ma bensì come un'opportunità per ridisegnare un paese diverso a partire dalla rivisitazione del nostro sistema infrastrutturale come strumento per soddisfare la domanda di mobilità di passeggeri (in un'ottica di accessibilità dei territori in virtù delle crescente utilizzo del lavoro agile) che di merci (evitando strozzature di capacità e colli di bottiglie).



Il settore dei trasporti è di fondamentale importanza per la ripartenza dell'economia italiana, i trasporti danno espressione concreta al concetto di mercato in quanto stimola la competitività delle aziende. In tale ottica, infatti, un cartello di associazioni, tra le quali l'ETF, hanno soscritto un documento dove invitano gli stati membri e la Commissione europea a garantire che il settore trasporti riceva un'adeguata considerazione nei piani nazionali di ripresa e resilienza richiedendo contestualmente investimenti importanti e sostanziali nelle infrastrutture e nelle flotte di trasporto.
Occorre sviluppare una piattaforma infrastrutturale e logistica di aerea vasta caratterizzata da un sistema trasportistico integrato (viario, marittimo, portuale, aereo e ferroviario) che sia adeguato, efficiente e ambientalmente sostenibile, sia per la mobilità delle persone, anche attraverso ricerca ed investimenti in nuove modalità trasportistiche, che per la mobilità delle merci, attraverso investimenti infrastrutturali e strumenti di programmazione logistica dei carichi.
La sfida di rendere il sistema Italia competitivo va affrontata anche attraverso il miglioramento dei servizi pubblici. Le performance di crescita di un'impresa sono fortemente condizionate dall'ambiente in cui opera, ove giocano un ruolo rilevante le istituzioni e le associazioni, alle quali spetta il compito di costruire un habitat infrastrutturale capace quindi di abbattere diseconomie e costi esterni alle imprese.
Insomma, puntiamo su un sistema integrato: siamo convinti che bisogna partire dalla mobilità, compreso quella delle merci, ma che essa debba essere sostenibile. ◆

CENTO PASSI

di Michele Barresi
Segretario Generale Territoriale Uiltrasporti Messina

Una piccola sede della Uiltrasporti Messina strappata all'abbandono, un presidio, una presenza, un simbolo importante in un angolo della Sicilia è stata inaugurata per dare più visibilità alla nostra Organizzazione.

L'evento al quale ha presenziato la Segreteria Regionale con Nicolò Scozzari,oltre il Segretario Generale Territoriale Michele Barresi e a Giovanni Giordano, si è tenuto qualche settimana fa riaprendo a Messina, nel cuore del deposito locomotive delle Ferrovie dello Stato, la sala che abbiamo voluto chiamare "Cento Passi". Una piccola sede che si aggiunge alle altre della segreteria Uiltrasporti di Messina sul territorio, dedicata al comparto ferroviario e rimasta chiusa tanti anni, ha così riaperto le porte al sindacato, ai lavoratori e all'impegno sociale.

A pochi giorni dal 43esimo anniversario della morte di Peppino Impastato, abbiamo pensato di dedicare questo piccolo luogo al suo impegno contro la mafia e alla sua memoria.Un impegno, quello contro le mafie da tempo perseguito dalla Uiltrasporti Sicilia e dal suo Segretario Generale Agostino Falanga.
Peppino Impastato era un giornalista, un attivista politico, un uomo libero che ha saputo ribellarsi alla cappa di mafia e omertà di una Sicilia tanto bella quanto disgraziata. Peppino ha avuto il coraggio di difendere le proprie idee e la sua terra, senza mai abbassare la testa. Non ha avuto paura di percorrere quei "Cento passi" e oggi noi tutti abbiamo il dovere di camminare sul solco del suo impegno. Attraverso la sua Radio Aut denunciò malaffare e collusioni politico-mafiose e per questo il 9 maggio 1978 la mafia decise che doveva morire.
Ci sono voluti 24 anni di battaglie giudiziarie contro depistaggi e insabbiamenti per rendergli giustizia. Ma chi voleva spegnere la sua voce lo ha reso immortale. Peppino Impastato ha pagato con la vita il desiderio di una Sicilia libera, giusta, capace di garantire uguali diritti a tutti. Oggi noi abbiamo chiaro quanto sia determinante nella lotta contro tutte le mafie, specialmente in questo territorio, la difesa sindacale dei diritti dei lavoratori e del lavoro che rendono l'uomo libero da ogni bisogno e costrizione. La determinazione e la presenza costante nei luoghi di lavoro della Segreteria regionale della Uiltrasporti Sicilia e della Uil di Messina, insieme a tutti gli attivisti e i delegati della Uiltrasporti Messina, aggiungono così il loro passo ai cento di Peppino Impastato, ridando vita a questo luogo che sarà la casa delle idee e dei valori della UIL.
Una sede di incontro e confronto di ferrovieri e uomini liberi, perché Peppino Impastato non sia un simbolo, ma un esempio per tutti noi nel nostro cammino ed impegno sindacale. ◆

ACCORDO DI FORMAZIONE SEA

di Antonio Albrizio
Segretario Generale Uiltrasporti Lombardia

Gli effetti della pandemia sul sistema aeroportuale sono stati devastanti, il traffico aereo passeggeri è stato quasi azzerato e le proiezioni che ci vengono proposte dalle maggiori società di consulenza non prevedono il ritorno ai livelli pre covid prima del 2024, in ogni caso con ricavi e marginalità minori. Non mi voglio addentrare in ipotesi che rischierebbero di essere smentite velocemente, tante sono le variabili in campo, intendo invece soffermarmi sulla situazione di crisi pesante che vivono le aziende che operano nel settore, siano esse aziende di handling, catering, gestori o appartenenti all'indotto.
Tutte stanno utilizzando i diversi ammortizzatori sociali, alcune aziende hanno già dichiarato esuberi, altre si apprestano a farlo, per altre ancora è a rischio la stessa sopravvivenza.
Il momento è di grande difficoltà ma non per questo non bisogna guardare al futuro: difendere il tessuto occupazionale esistente e nello stesso tempo costruire le basi per creare opportunità a cui poter accedere attraverso un mercato del lavoro innovativo ed efficiente.
A tal fine è stato sottoscritto nello scorso mese di febbraio un importante accordo riguardante i sedimi aeroportuali di Linate e Malpensa tra le segreterie regionali di FILT CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI, UGL e SEA SPA, in quanto gestore aeroportuale, concernente la formazione e la riqualificazione professionale. Un accordo che si sviluppa su due direttrici precise: la prima riferita alla possibilità di riqualificazione e di reimpiego del personale all'interno delle aziende del sistema aeroportuale, la seconda si rivolge alle potenzialità del territorio con l'obiettivo di creare percorsi di studio orientati alla creazione di competenze necessarie in ambito aeroportuale.
L'accordo rappresenta chiaramente l'inizio di un percorso che dovrà vedere il coinvolgimento di Istituzioni, Enti Locali, aziende dei sedimi aeroportuali; il fatto che SEA ne abbia riconosciuto l'importanza e le potenzialità e si sia impegnata insieme alle organizzazioni sindacali assume grande valore.

Dal punto di vista industriale I sedimi aeroportuali sono considerati territori a vocazione multidistrettuale, caratterizzati dalla presenza di aziende molto eterogenee ed operanti in settori diversi; centinaia di aziende che generano un indotto importante

per dimensioni, per la produzione di beni e servizi. Una realtà, quella aeroportuale, ricca di attività molto diverse tra loro che necessitano però di competenze di base comuni e trasversali necessarie per potervi operare.
Ne consegue che anche il mercato del lavoro sia caratterizzato dalla necessità di ricercare figure professionali eterogenee ma caratterizzate da alcune conoscenze di base necessarie ad accedere al mondo aeroportuale.

L'eterogeneità di attività e di competenze ha da sempre rappresentato l'elemento calmierante del mercato del lavoro aeroportuale, con una domanda trainata da attività in sviluppo ed una offerta in parte soddisfatta da attività in via di ridimensionamento ed in parte proveniente dall'esterno, attraverso anche percorsi di alternanza scuola-lavoro, fondamentali per dare un contributo concreto all'occupazione giovanile e per conseguire, all'interno delle aziende, un mix generazionale equilibrato.

La crisi innescata dalla pandemia oltre ad avere un effetto fortemente negativo sui livelli occupazionali, impatterà significativamente sull'equilibrio tra domanda e offerta modificando il mercato del lavoro che rischia di essere molto frammentato e poco strutturato.

La situazione impone ad aziende, parti sociali, Istituzioni uno sforzo supplementare per rendere più efficace e performante il mercato del lavoro aeroportuale.
Sarà necessario identificare i fattori abilitanti l'incontro tra la domanda interna e un'offerta proveniente sia dall'interno che dall'esterno, con attenzione alle nuove generazioni.

Nel dettaglio, il progetto intende verificare la fattibilità di un percorso, necessariamente aperto all'adesione fattiva del maggior numero possibile di operatori aeroportuali, che possa identificare strumenti e modalità per:

- riqualificare il personale in uscita dal mercato del lavoro aeroportuale, affinché possa sviluppare ed offrire le competenze di interesse espresse dalla domanda tempo per tempo espressa dall'ambito aeroportuale;
- sviluppare ab origine, all'interno dei percorsi formativi degli istituti tecnici professionali e della istruzione di secondo grado, le competenze trasversali proprie del mercato del lavoro aeroportuale.

L'accordo individua come strumento fondamentale l'identificazione di percorsi formativi in grado di alimentare la capacità di continuo apprendimento di ognuno, fattore indispensabile per la costruzione di competenze utili ad entrare nel mondo del lavoro e garantire la continua occupabilità.
Le parti stipulanti l'accordo si sentono impegnate nella progettazione di percorsi formativi partendo dal coinvolgimento delle aziende dei sedimi aeroportuali, degli Enti Istituzionali aeroportuali o che abbiano responsabilità in materia di formazione, degli Enti di formazione professionale, condizione fondamentale e decisiva per la riuscita del progetto.

Siamo solo agli albori di un progetto che riteniamo sicuramente ambizioso, ma altrettanto necessario per cogliere le opportunità di ripartenza del settore, fornendo ai lavoratori possibilità di ulteriore occupabilità in ambito aeroportuale ed allo stesso tempo offrire alle nuove generazioni, attraverso il sistema scolastico e formativo, la possibilità di sviluppare competenze utili all'impiego in aeroporto.
Il gruppo di lavoro che verrà costituito dovrà presentare alle parti firmatarie una proposta articolata di progetto, intorno alla quale costruire un processo di aggregazione inclusiva di tutti gli attori necessari.
Una iniziativa, un progetto che si rivolge sia agli attuali occupati che ai cittadini dei territori interessati e si prefigge l'obiettivo del mantenimento dell'occupazione anche attraverso un ricambio generazionale gestito e di qualità; progetto al quale Istituzioni ed Enti locali penso debbano guardare con attenzione, possibilmente sostenendolo.
Stiamo vivendo una situazione di estrema difficoltà, unica e speriamo irripetibile, che non potrà trovare soluzione attraverso politiche inerziali ma necessita di soluzioni innovative di sistema, di nuove idee, di nuove energie.

Questa è la scommessa delle Organizzazioni Sindacali che con SEA hanno sottoscritto questo accordo, una scommessa da vincere nell'interesse dei lavoratori e delle comunità legate alle aree aeroportuali, nella consapevolezza che il sindacato e una singola azienda non bastano.
Questo è infatti un progetto che fa appello alla generosità e alla responsabilità sociale delle imprese e al senso anche civico delle persone che vogliono fare qualcosa per gli altri.E' una chiamata per tanti e come sindacato ci siamo impegnati a parlarne con più aziende possibili. ◆

LE SFIDE DELLA PORTUALITÀ IN SARDEGNA IN PROSPETTIVA POST PANDEMIA

di William Zonca
Segretario Generale Uiltrasporti Sardegna

Il settore dei trasporti marittimi in Sardegna vive da oltre un anno una condizione di ulteriore aggravamento rispetto a una crisi preesistente all'emergenza del Covid-19. La pandemia ha infatti acuito e reso drammaticamente più evidenti le criticità presenti nel settore marittimo, maglia fondamentale della catena di connessione tra l'isola e il resto del Paese e più in generale con il mondo.

Da troppo tempo i nodi della continuità marittima e della continuità delle merci negli scambi internazionali sono irrisolti. Si tratta di un aspetto fondamentale, necessario per mantenere in vita e competitive sul mercato le centinaia di aziende sarde, in gravissima difficoltà dopo la grave crisi che ha colpito il Porto Industriale di Cagliari e il suo Terminal Container, ora desolatamente deserto dopo la totale cessazione delle attività.

Non possiamo non lanciare l'ennesimo grido d'allarme constatando ancora una volta le nebbie che s'intravedono all'orizzonte sulla continuità marittima che ha messo a dura prova il diritto alla mobilità di un popolo e di una intera Regione. Una incertezza che ha colpito duramente le scorse stagioni turistiche (a causa di frequenze, costi, e qualità dei collegamenti a volte non all'altezza) e che rischia di compromettere in maniera strutturale, perenne e irreversibile il trend di costante crescita della stagione turistica, che garantisce fette non trascurabili al PIL isolano.

Ci troviamo davanti ad una crisi del mare su tutti i fronti, ma nonostante le difficoltà crediamo ancora possibile una totale inversione di rotta. E riteniamo che i benefici possano arrivare, quasi paradossalmente, anche dalla crisi internazionale causata dalla pandemia. Occorre dunque prendere il toro per le corna e gestire questa emergenza come il perno attraverso il quale far scattare la molla della ripartenza, utilizzando i fondi e le occasioni di mutazione che possono arrivare dalla questa difficile situazione.

Per prima cosa bisogna allora pianificare una ripresa duratura: è tempo di dire basta alle pezze che di volta in volta sono applicate all'ultimo momento per rattoppare male e per un limitato periodo le emergenze che via via si manifestano. Occorre

analizzare le cause della crisi e gestire i nodi critici, avendo, se necessario, il coraggio di cambiare metodo rispetto al passato.

Questa è secondo noi l'occasione per ridisegnare strutturalmente il modus della continuità. Bisogna utilizzare le risorse attualmente a disposizione e quelle che la nostra regione avrà a disposizione nel prossimo periodo, destinando al meglio i fondi che verranno destinati ai comparti. La pandemia, anche quando sarà scomparsa, lascerà nel tessuto sociale ed economico dei radicali cambiamenti rispetto al passato.

Per questo sarà fondamentale arrivare a quel momento con le idee chiare, sulla base di scelte lungimiranti e innovative, cogliendo i mutamenti e rimodulando le strategie, con l'obiettivo di conquistare i mercati. Tutto questo per dare garanzie di prospettive ai lavoratori.

Quei lavoratori, che oggi, con grande impegno e dedizione, lavorano nel settore del trasporto marittimo e con il loro impegno quotidiano rendono possibile l'attività del resto della filiera produttiva e sociale della nostra isola. ◆

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 *dipendente*	**RICOVERI** *dipendente light*	**INTERVENTI** *chirurgici dipendente*	**RICOVERI** *familiare*	**RICOVERI** *familiare light*
INTERVENTI *chirurgici familiare*	**RICOVERI** *pensionato*	**RICOVERI** *pensionato light*	**RICOVERI** *familiare pensionato*	**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

Messaggio pubblicitario, prima della sottoscrizione leggere attentamente il set informativo

MORTI "BIANCHE", METTIAMO I NOMI AL POSTO DEI NUMERI

di Antonio Aiello
Segretario Generale Uiltrasporti Campania

Tre morti al giorno, novanta morti ogni mese, più di mille all'anno e non è un bollettino di guerra ma il report dell'INAIL relativo alle "morti bianche", quelle sul lavoro. Di lavoro si dovrebbe vivere e non morire, ma purtroppo ciò che è sotto gli occhi di tutti non ci dice questo.
Tre, novanta, mille, freddi numeri che non possono nascondere il dolore verso chi di lavoro, invece di vivere, muore. Non possono contenere lo strazio delle famiglie che molte volte non perdono solo un loro amato ma anche la certezza di un futuro economico. Numeri che non possono sostituire i nomi che si celano dietro di loro, Luigi, Salvatore, Morena, Carlo, Dumitru, Rosetta e tanti altri, troppi altri, anche se, se ne fosse solo uno, già sarebbe una sconfitta.
Numeri che tendono a nascondere i volti, le storie, la vita che ognuno di loro aveva. Numeri che hanno inquinato la sensibilità di tutti noi abituati ormai a leggere dai giornali, ogni giorno, che si aggiunge un altro numero alla lista delle morti "bianche".
"Zero morti" è l'utopico obiettivo che la UIL ha messo al centro della sua agenda, una frase che a primo acchito può sembrare un semplice slogan che invece ha una funzione di stimolo verso le addormentate coscienze di tutti noi.
E da quello stimolo che anche chi scrive si è concentrato su quei numeri, più di mille vittime ogni anno e centinaia di migliaia di feriti, anche gravi. Basta iniziare una semplice ricerca su Google per aprire gli occhi, basta scrivere nel motore di ricerca "morti da infortunio sul lavoro" e si spalanca un mondo imbattendosi in siti che riportano i nomi delle vittime, la data dell'incidente con la sua descrizione, elencandoli cronologicamente, anno per anno, in quel preciso istante il n.93, il n.150, il numero 1.200, diventano Fabio, Vera, Andrei, in quel preciso istante ti rendi conto che bisogna fare di più, perché si può sempre fare di più, sempre.
Immediatamente il pensiero va alle norme contenute nell'enciclopedico Decreto Legislativo 81 del 2008, il cosiddetto Testo Unico Salute e Sicurezza, ed allora inizi a pensare perché nonostante questa copiosa normativa in Italia si continua a morire sul lavoro così tanto e la prima risposta che viene spontanea è la non corretta applicazione delle norme,

trascurate per convenienza o per inadeguatezza.
Partendo dalla convenienza è facile arrivare immediatamente al profitto economico che il datore di lavoro ha nel risparmiare sulla sicurezza, un profitto effimero ma immediato, una prassi che si fonda sulla certezza di controlli inadeguati e su eventuali contestazioni pecuniariamente irrilevanti, un sistema che consente di approcciare alle fasi di acquisto, progettazione e piani industriali con il solo scopo di un beneficio economico che mette nel conto anche i costi della mancata sicurezza, ripercorrendo il concetto di cui sopra in cui si parla di numeri e non di donne o uomini.
L'inadeguatezza, invece, sta nel fatto che la capacità di azione di coloro che sono preposti al controllo, tra cui assumono un ruolo importante gli RLS, è limitata ma soprattutto postuma a scelte già fatte dal datore di lavoro, infatti il campo di azione degli organi di controllo è a valle dei processi aziendali, un'azione che si limita alla verifica della corretta

applicazione del Dlgs 81 ed alla eventuale denuncia di non ottemperanza.
Forse è venuto il momento di fare un salto culturale sulla materia costruendo, per coloro deputati al controllo, un percorso che parta dalle origini delle scelte, quindi coinvolgendo direttamente la rappresentanza dei lavoratori all'interno dei processi decisionali, magari attraverso un obbligo legislativo di costituzione in ogni azienda e per ogni datore di lavoro di un organo paritetico che sovrintenda tutte le scelte di acquisto del materiale, della progettazione, delle strutture lavorative, dell'elaborazione dei piani industriali. Un organo a cui partecipi il RLS con potere di veto in caso di soluzioni non adeguate alla sicurezza dei Lavoratori.
E' chiaro che la figura dell'RLS andrebbe ripensata, il rappresentante della sicurezza dovrebbe assumere all'interno delle Organizzazioni Sindacali un ruolo di preminenza uscendo dalle logiche desuete che chi non riesce a diventare RSU si accontenta di diventare RLS, perché dobbiamo dirlo con franchezza facendo un po' di autocritica, molte volte è proprio così.
L'RLS invece dovrebbe essere formato non solo attraverso i percorsi già definiti dal Dlgs 81, ma anche soprattutto all'interno delle Organizzazioni Sindacali, una formazione continua di qualità che riesca ad individuare chi ha le caratteristiche per questo ruolo così difficile, un ruolo tecnico e non politico, ed è per questo che l'RLS dovrebbe essere nominato dal Sindacato. Infatti, così come avviene per le altre nomine tecniche all'interno delle organizzazioni come i dipartimentisti, l'RLS adeguatamente formato, dovrebbe essere indicato e monitorato dalle strutture sindacali che, nel caso di inefficienza o inadeguatezza al ruolo, devono essere messe in condizioni di poterlo sostituire in qualsiasi momento evitando la condizione attuale che vede in carica l'RLS per tutto il mandato elettorale.
Questa, di primo impatto, potrebbe sembrare un proposta anti democratica, ma ragionandoci bene forse è l'unica soluzione operativa per rafforzare quel ruolo così importante. Quante volte abbiamo visto eleggere RLS che con il loro bagaglio di empatia accompagnato spesso da una piacevole dialettica, una volta eletti non svolgono come dovrebbero il proprio ruolo? Ecco questo andrebbe evitato, poiché è proprio su questo che contano quegli imprenditori che scientemente antepongono il guadagno alla sicurezza.
Un salto culturale dunque, che ci incoraggi a fare scelte anche impopolari, dei cambiamenti per uscire dall'empasse attuale che vede l'Italia relegata ai primi posti nelle classifiche europee per questo triste primato, una vera e propria guerra tra il Dio Denaro e la Vita, una guerra che abbiamo il dovere di vincere perché di lavoro bisogna vivere e non morire, ricordandoci non dei numeri ma dei nomi e dei volti di Piero, Anna, Gennaro, Maria, Giovanni…Luana.
"Eccolo il Dio dei denari che brucia vite e ne fa scorta, macchina viva, carne morta. Non tutti gli umani sono uguali. Eccolo il Dio dei denari" cit. Marco Rovelli. ◆

UILTRASPORTI SICILIA: TANTE INCERTEZZE IN QUESTO MOMENTO PANDEMICO

di Agostino Falanga
Segretario Generale Uiltrasporti Sicilia

La nostra economia, esclusivamente strutturata sul turismo e le attività allo stesso connesse, non può ancora ripartire e cosa molto preoccupante non abbiamo ancora, a primavera inoltrata, la possibilità di previsioni certe su cui fondare la ripresa, almeno per l'imminente stagione estiva. Confidiamo nella vaccinazione di massa per ritornare alla normalità

Alberghi, navi, aerei, ancora con il libro delle prenotazioni che rimane bianco, molti ristoranti chiusi perché le vigenti regole del coprifuoco ne scoraggiano l'apertura.

Questo lo scenario che possiamo narrare in questi giorni, peggio del 2020 quando in questo periodo si profilava una stagione migliore di quella in divenire.

In questo quadro fortemente condizionato dall'emergenza COVID, la nostra speranza è legata all'incremento delle vaccinazioni affinché a breve si possa realizzare quella che viene definita "immunità di gregge".

Nonostante tutto la nostra attività sindacale non si è mai fermata ma, purtroppo, subiamo la contrazione delle entrate mancando nei nostri conti i versamenti dei contributi di Aziende poco serie, una mortificazione sotto ogni profilo che in taluni casi vanifica il nostro impegno.

Per questo abbiamo veramente gradito l'azione del nostro Segretario Generale Nazionale Claudio Tarlazzi che ha intrapreso un percorso in cui, coinvolgendo le strutture regionali, si pone l'obiettivo di colpire, denunciandole legalmente, quelle Aziende che trattengono ai nostri iscritti i contributi sindacali mensili ma poi non li versano sui nostri conti. un comportamento penalmente perseguibile poiché profila il reato di illecito profitto.

E' questa una "piaga" che da anni, ossia dall'inizio del commissariamento al cui vertice sono stato designato, ho fatto il possibile per eliminare. Purtroppo è un problema che ha origini antiche, radicatosi nel tempo perché' nessuno si opponeva, per questo più difficile da debellare. Confido che adesso, finalmente il sistema cambierà!

Fra le cose che hanno origini antiche e che dobbiamo cambiare nel segno della discontinuità voluta da Claudio Tarlazzi, è ricompresa la nostra vetusta sede regionale. Quella attuale da tempo non è più

adeguata alle necessità di questa organizzazione, oggi non più la cenerentola che era sino a otto anni fa, e non è più neppure adeguata alle normative vigenti in materia di sicurezza.

Di questa necessità si è reso conto Claudio che, vista questa sede e dopo aver visto i nuovi locali dove trasferirci, l'ha condivisa così come ha condiviso gli adeguamenti dei nuovi locali sia per la loro funzionalità, sia per rappresentanza ed il buon nome dell'Organizzazione Uiltrasporti Sicilia. Sarà uno sforzo economico iniziale per la Uiltrasporti Sicilia ma deve essere visto come un investimento a medio termine e come il segno più concreto della discontinuità cui appena fatto cenno.

Le nostre previsioni e la nostra determinazione, mirano a trasferirci entro la prossima stagione estiva, terminati i lavori indispensabili per rendere la nuova sede adeguata alle norme di legge, mentre con l'attuale proprietà della vecchia sede si è già concordata un'uscita senza penalità legate ai tempi della disdetta del contratto in corso.

Nel settore marittimo, forti dei buoni rapporti instaurati con l'Amministrazione Regionale e l'attenzione guadagnata oggi dalla Uiltrasporti Sicilia ai tavoli della politica locale, si è riusciti ad ottenere la proroga dei bandi, per un anno, per i servizi marittimi che collegano la Sicilia con le sue isole minori, sia con traghetti che con mezzi veloci.

Una necessità assoluta stante che senza proroga e quindi senza garanzie economiche, i servizi in questione rischiavano il blocco con pesanti ricadute sui Lavoratori.

Questo pericolo è stato scongiurato ma non solo; infatti salvo imprevisti siamo riusciti a scongiurare

anche l'ipotesi del cosiddetto "spezzatino" nei bandi che avrebbe avuto effetti disastrosi sui servizi, sul personale, sull'efficienza dei collegamenti.
Un buon risultato ottenuto per la credibilità oggi ascritta alla Uiltrasporti Sicilia, un sindacato che si batte solo per finalità aventi interessi collettivi. Infatti la tutela dei lavoratori è per noi irrinunciabile ma lo è anche la tutela delle aziende che rispettano le corrette relazioni industriali ed operano producendo benessere. Le Aziende che, invece, mirano solo al profitto a discapito di tutto e di tutti (lo "spezzatino" avrebbe aperto ampi spazi a queste) non potranno mai avere il nostro supporto.
Quindi con le due Aziende che svolgono i servizi a contributo regionale oltre quelli statali, ossia Liberty Lines e Caronte & Tourist isole minori, abbiamo raggiunto importanti obiettivi sindacali a tutela del personale; in particolare, oltre alla stabilizzazione dei marittimi di Liberty Lines, ora quasi tutti in continuità di rapporto di lavoro, abbiamo rinnovato la contrattazione integrativa dell'azienda, disciplinando il premio di produttività sia per naviganti che, per la prima volta, anche per gli amministrativi.
Con Caronte & Tourist Isole minori si è aperto un tavolo nello scorso mese di marzo per definire il primo accordo aziendale di secondo livello. Un lavoro importante, capillare ma necessario, che procede per gradi stante la complessità della materia. per meglio affrontare gli aspetti contrattuali di maggior peso, gli incontri sono stati calendarizzati in modo da affrontare, nelle varie susseguenti, riunioni, con tavoli tecnici e politici, separatamente i vari principali argomenti, come l'adeguamento della consistenza del personale secondo l'inquadramento in CRL – turno particolare – liste stagionali , la produttività, il recupero retributivo per comandanti e direttori di macchina, l'armonizzazione del personale entrato di recente in Caronte & Tourist isole minori provenendo dalle assorbite Società locali NGI e TdI (navigazione generale insulare e traghetti delle isole).
Un lavoro arduo perché il risultato finale non può appesantire i costi aziendali ma neppure può mortificare le legittime aspettative di lavoro e di carriera, di tutti gli interessati.
Il traguardo finale delle lunga trattativa, come detto già calendarizzata sino al mese in corso, sarà firmare l'accordo finale entro l'inizio della prossima stagione estiva. Nelle more è stato raggiunto l'accordo, ora sottoposto alle valutazioni della commissione di garanzia, per quanto riguarda le prestazioni minime da garantire in caso di sciopero, una necessità per tutte le parti atteso che il vecchio lodo, approvato dalla commissione nel 1994, risultava di fatto inapplicabile ai servizi attuali.
E' stato anche rafforzato l'impegno dell'azienda per le pari opportunità, un impegno che aveva visto protagonisti azienda ed organizzazioni confederali, sin dallo scorso mese di ottobre.
Quanto al trasporto pubblico locale la regione Sicilia ha mantenuto invariati i corrispettivi mentre le aziende, a fronte di qualche perdita d'introito, hanno beneficiato dei minori costi per minor attività (manutenzioni e carburanti) oltre al minor costo del personale atteso il massiccio ricorso agli ammortizzatori sociali.
In tale contesto la regione Siciliana ha stanziato 19 milioni di euro che avrebbero come destinazione la compensazione dei minori introiti ed un indennizzo ai lavoratori, sotto forma di "indennità Covid", a parziale copertura delle differenze economiche fra la normale retribuzione e quanto percepito con gli ammortizzatori sociali.
Belle intenzioni, ma per ora i fondi restano fermi nelle casse della regione!
Per il settore multiservizi esiste un problema di rappresentanza fra noi e la Uiltucs. Un problema che, come altri, ha origini antiche, quando la Uiltrasporti Sicilia era assente e la Uiltucs la sostituiva ai tavoli contrattuali pur non avendone titolo.
Oggi invece la Uiltrasporti c'e' e intende svolgere il proprio ruolo. non si vuole arrivare ad una guerra in famiglia, che sarebbe solo a vantaggio di altri sindacati, ma dobbiamo trovare l'accordo, come già a livello centrale disciplinato, per mantenere i nostri diritti. Per questo non faremo "guerre" ma neppure "molleremo".
Infine qualche cenno ad un settore vitale per la Sicilia ossia il trasporto aereo. In merito pare che la prossima stagione estiva prometta bene. Infatti durante la conferenza stampa del 13 aprile 2021, alla presenza dei vertici della Gesap (Società di gestione dell'aeroporto di Palermo) e di Ryanair, quest'ultima ha riferito di aver programmato 40 nuove destinazioni e circa 200 voli alla settimana su Palermo. Ovviamente il mantenimento delle rotte e del programma del volato, dipenderà molto dalla campagna vaccinale in atto sia in Italia che in Europa e nel resto del mondo.
Per concludere non possiamo disconoscere che questa emergenza sanitaria ha prodotto disoccupazione, chiusura di aziende ed impoverimento di masse, mentre qualcuno ha colto l'occasione per fare profitti.
E' stato fatto e si sta facendo molto, sulle spalle del lavoro e dei lavoratori. è una cosa gravissima!
Il sindacato ha il grande compito di sorvegliare ma ben poco può fare se la classe politica nazionale non sarà all'altezza della situazione, perché se si volesse prescindere dal lavoro e dalla crescita che il lavoro produce, non usciremo mai dalla crisi che ci opprime. ◆

UN GRANDE PROGETTO PER L'EMILIA ROMAGNA

di Fabio Piccinini
Segretario Generale Uiltrasporti Emilia Romagna

Il Patto per il lavoro e per il clima è un grande progetto della regione Emilia Romagna di rilancio e sviluppo fondato sulla sostenibilità ambientale, sociale ed economica e segue il patto per il lavoro del 2015 inserendo elementi ed argomenti nuovi e necessari per poter partecipare alla grande sfida di trasformazione.
Il fatto stesso che è sottoscritto da 55 firmatari tra enti locali, sindacati, imprese, 4 atenei regionali, camere di commercio, associazioni ambientaliste e banche, testimonia l'importanza dell'intervento non solo per l'attualità ma soprattutto per il futuro.
La giunta regionale ha previsto nel bilancio preventivo 2021 investimenti per 500 milioni di euro, in un contesto più ampio di un piano complessivo di investimenti per quasi 14 miliardi presentato già prima dell'estate, naturalmente considerando tutte le fonti di finanziamento per valorizzare una ricostruzione partecipata dai territori, parti sociali e comunità locali.
Tutto ciò si rende possibile perché in Europa si è abbandonata la logica dell'austerità per perseguire quella della crescita e della solidarietà tra i paesi della comunità, mettendo disponibili 700 miliardi di euro di cui 209 destinati all'Italia.
Next Generation Eu è una occasione unica che per i sottoscrittori dovrà vedere come primi protagoniste le regioni e le autonomie locali e come partecipanti le varie parti sociali.
E' evidente che saranno i vari progetti che dovranno riguardare l'innovazione tecnologica e digitale, le eccellenze della manifattura regionale, l'economia verde e circolare, il turismo e commercio e l'agricoltura, non ultimo e non meno importante aprire una prospettiva concreta di intervento e modernizzazione relativi alla mobilità, trasporti ed alla logistica, fattori strettamente collegati agli insediamenti manifatturieri ed alle attività turistiche della regione.
La regione Emilia Romagna è una regione ad economia matura il cui sistema a forte vocazione manifatturiera determina un sostanzioso contributo alla formazione del valore aggiunto industriale italiano a cui poi si aggiungono altrettanto sostanziosi contributi derivanti da diversi settori tra i quali turismo, agricoltura, commercio e pesca, servizi.
Una regione l'Emilia Romagna che si colloca a pieno titolo tra le prime quattro in Italia.

L'area dell'Emilia, soprattutto quella centrale risulta baricentrica, con rilievo sovraregionale con un duplice aspetto di domanda ed offerta di servizi di trasporto e
Logistica, oltre che dal punto di vista della rete viaria e ferroviaria.
Il sistema manifatturiero si qualifica per una specializzazione in vari comparti produttivi, ciascuno caratterizzati da vocazione multiprodotto. Di conseguenza esprime una domanda di trasporto articolata, che necessita di comportamenti e fabbisogni logistici differenti e più appropriati alle nuova realtà .
Abbiamo infatti in regione settori, come le industrie ceramiche site principalmente tra Modena e Reggio Emilia, che hanno geograficamente una collocazione in aree circoscritte precise pur rappresentando punte di eccellenza a livello internazionale e che per la loro caratterizzazione e necessità avrebbero bisogno di snodi ferroviari e reti viarie adeguate.
In queste zone unitamente a quella di Parma si mantengono sostanzialmente le maggiori polarizzazione industriali esistenti, via Emilia, Cispadana e pedemontana conservano il ruolo di maggiori direttrici di sviluppo.

Su via Emilia e Pedemontana insiste più del 70% delle aree produttive mentre la direttrice Cispadana vede una crescita di circa il 25%.
In provincia di Piacenza quasi metà delle aree produttive sono localizzate sull'asse della via Emilia ma ormai assumono valori significativi in termini di traffico altre direttrici che si irradiano dal capoluogo come la pedecollinare, verso Cremona ed Alessandria.
Per non parlare poi di cosa rappresenta in termini di rapporti con l'ambiente il traffico e passaggio di mezzi di trasporto nell'area di Piacenza, in combinazione con insediamenti di grosse dimensioni di aziende di logistica.
Non poca importanza rivestono le funzioni e le prerogative degli interporti dove non esiste una politica di collegamento tra di loro, di capacità di confronto con le realtà sociali del territorio e meno che meno interesse per l'ambiente e la transizione ecologica.
Nelle zone di Bologna e Ferrara, dove ci sono le maggiori concentrazioni industriali esistono, covid permettendo, previsioni di sviluppo industriale in comuni minori di pianura lungo diverse direttrici vallive interne del forlivese e riminese.
Tutti queste considerazioni portano a valutare che spesso la crescita industriale della regione e di conseguenza la problematica delle adeguate e necessarie infrastrutture non sempre è stata conseguentale.
Una corretta transizione ecologica ambientale non può che prescindere da una politica più incisiva, attenta ed adeguata alla salute ed alle necessita di vita delle persone.
Credo che in Emilia Romagna sostanzialmente siano stati fatti diversi interventi in tal senso ma non sempre sufficienti.
Sono stati certamente positivi gli interventi relativi al rinnovo dei treni relativi al trasporto pendolari ma ancora esistono situazioni di disagio e di non sempre attenta gestione soprattutto nel rapporto con gli utenti.

Il trasporto pubblico su gomma poi presenta in diverse realtà carenze non trascurabili, positiva la sostituzione del diesel con il metano su alcuni automezzi ma le vie delle nostre città o delle nostre periferie non possono negli anni duemila essere ancora attraversate da mezzi sbuffanti spesso rotti, quando non si incendiano.
Un sistema gestionale del trasporto pubblico che oltre alla arretratezza delle macchine vede una gestione non sempre attenta alle necessità degli utenti ma più interessata alla realizzazione degli obiettivi economici.
Una struttura che si regge spesso sulla capacità e volontà dei dipendenti, della loro disponibilità e spirito di sacrificio che li vede fare straordinari per supplire alla carenza di personale o rischiare la loro incolumità su macchine non sempre dotate dei necessari strumenti.
Questo deve essere superato se si vuole essere coerenti con il dettato Europeo e Regionale di percorrere la strada del lavoro sia quantitativo che qualitativo che significa anche diritti, sicurezza, formazione e rispetto dell'ambiente.
Oggi l'Europa ci sta dando la possibilità di invertire la tendenza del ns. fare. Non più di inseguire le situazioni esistenti, di intervenire solo in presenza di problematiche ma provare a intervenire sul presente ma soprattutto di prevedere e programmare con un certo anticipo il futuro.
Tutti insieme a decidere che mondo e che vita vogliamo per noi e soprattutto per i nostri figli. ◆

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA, MAGGIORE RAPPRESENTATIVITÀ DEI SINDACATI

di Simone Marsili
Segretario Regionale Uiltrasporti Toscana

Il tema della contrattazione collettiva di riferimento e quindi della maggiore rappresentatività dei Sindacati è particolarmente delicato da trattare in quanto nel sistema giuridico italiano non vi è una normativa specifica e, solo per le richieste e gli sforzi delle Organizzazioni Sindacali, siamo all'inizio di un sistema di certificazione che è il frutto di accordi interconfederali e di una successiva convenzione stipulata nel 2019. Questione che determina da parte di Organizzazioni Sindacali e Datoriali prive di rappresentatività, sia in termini di aderenti sia di rappresentanti aziendali, la sottoscrizione di contratti collettivi spuri atti a svilire le retribuzioni e la normativa da applicare ai lavoratori, andando a creare un dumping contrattuale che produce una concorrenza sleale tra aziende. Argomento che diventava ancora più ostico se si considera che dalla corretta applicazione della contrattazione collettiva maggiormente rappresentativa deriva anche la facoltà di sottoscrivere accordi territoriali o aziendali che permettono di derogare e integrare la contrattazione collettiva nazionali e determinate norme di legge. Oltre che essere alla base e a fondamento anche della sicurezza sul lavoro.

Una tematica che è stata trattata con particolare attenzione dalla Uiltrasporti Toscana unitamente a Giuseppe Priolini Responsabile del'Ufficio Vertenze e Politiche del Lavoro della UIL Area Nord Toscana, nella difesa di un lavoratore di un'azienda di trasporti a cui era applicato il CCNL UGL Trasporti, che prevede clausole peggiorative a livello retributivo e normativo. Il lavoratore ha quindi richiesto, assistito dalla UIL e mediante una causa giudiziaria, l'applicazione del CCNL sottoscritto da FiltCGIL, FitCISL e Uiltrasporti UIL, sostenendo che lo stesso è maggiormente rappresentativo e migliorativo sia nella parte economica sia normativa e rappresenta la contrattazione leader nel settore. Rivendicando il diritto ad una retribuzione congrua anche in base a quanto disposto dell'articolo 36 della Carta Costituzionale che recita "*Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa*"

Il Giudice con la sentenza N.R.G. 1236/2018, emessa nel mese di aprile 2021, accogliendo le lagnanze del ricorrente ha riconosciuto Ja illegittimità dell'applicazione del CCNL Trasporti UGL, in quanto non garantisce i minimi di trattamento economico offerti dal contratto comparativamente più rappresentativo che è il CCNL Autotrasporti sottoscritto da FiltCGIL, FitCISL e Uiltrasporti UIL. Ciò in quanto le Organizzazioni Sindacali firmatarie di quest'ultimo Contratto Nazionale sono maggiormente rappresentative a livello nazionale e quindi dettano il Contratto Collettivo di riferimento per il settore.

Accogliendo le richieste del lavoratore la corte ha rideterminato i diritti e condannato l'Azienda al pagamento delle differenze retributive non erogate per effetto del dumping contrattuale e alle spese legali sostenute per la difesa del lavoratore.

Concludendo, grazie al risultato ottenuto un ulteriore e importante passo è stato fatto nella lotta al dumping contrattuale, sia per la difesa della dignità e dei diritti dei lavoratori. Pur restando fondamentale la definizione chiara della rappresentatività, che la UIL ha chiesto con forza. Partendo, per darci un punto fermo, dal Testo Unico sulla Rappresentanza del 1O gennaio 2014 e s.m.i., in cui la prima parte è dedicata proprio alla misura e certificazione della rappresentanza ai fini della contrattazione collettiva nazionale di categoria. Definita mediante il calcolo della media del dato associativo e del dato elettorale. A cui ha fatto seguito la convenzione stipulata nel 2019 tra Ministero del Lavoro, INPS, Ispettorato Nazionale del Lavoro, Confindustria e CGIL, CISL, UIL, volta proprio a misurare la rappresentatività con l'obiettivo di sconfiggere la contrattazione spuria.

Tema oggi ancora più importante con l'avvento dell'industria 4.0 e la necessità di governare e normare con equità, proprio tramite la contrattazione collettiva, la trasformazione industriale in atto. ◆

PIANO FORMATIVO
SPACE

stampa CONSULTING
Formazione alle imprese

Solutions performing about company evolution.

Rivolto ai **dipendenti** delle imprese del **settore della logistica** e dei trasporti di Campania, Toscana e Sicilia.

AVS/044/18I
CUP G68D19000360008

FINANZIATO DA FONDIMPRESA
Avviso 3/2018

GLI OBIETTIVI

Sviluppare **nuove competenze per i lavoratori** e, conseguentemente, la competitività delle imprese beneficiarie attraverso azioni formative mirate a sostenere l'evoluzione dei processi di lavoro nel settore dei Trasporti e della Logistica.

Ridurre il rischio di obsolescenza professionale frutto della rapidissima evoluzione delle tecnologie nel settore dei Trasporti e della Logistica e realizzare azioni formative tecnico-professionali coerenti con i processi di lavoro e con i contesti produttivi al fine di garantire la costante valorizzazione del capitale umano.

Favorire l'uso di **metodologie** e di **processi di apprendimento** ispirati a principi di condivisione e di sistematizzazione di modelli di riferimento funzionali alla sperimentazione e validazione di buone prassi.

Favorire l' **utilizzo di sistemi di riconoscimento e certificazione** delle competenze acquisite durante l'esperienza formativa, spendibili sul mercato del lavoro e coerenti con la normativa vigente, con la finalità di sostenere l'occupabilità dei lavoratori.

Sostenere e **diffondere la cultura della formazione continua** alle piccole e piccolissime imprese anche attraverso azioni di **confronto e condivisione tra organizzazioni** operanti su territori differenti.

Sostenere la formazione continua nelle PMI, prevalenti nel settore, attraverso la sistematizzazione di buone prassi tese ad aggiornare e / o riqualificare le competenze dei lavoratori stimolandone la **crescita professionale.**

Il piano prevede **2360 ore di formazione** e intende attivare processi virtuosi di apprendimento all'interno delle aziende aderenti, al fine di migliorare la loro competitività nel mercato di riferimento.

AZIENDE E LAVORATORI COINVOLTI

44 sono le aziende beneficiarie della formazione, coinvolgendo un totale complessivo di 249 lavoratori.

AREE TEMATICHE DELLE AZIONI FORMATIVE

A – Qualificazione dei processi produttivi e prodotti
C – Digitalizzazione dei processi aziendali

CRITICITÀ NELLA GESTIONE APPALTI IN FS

di Cristian Sedda
Segretario Regionale Uiltrasporti Liguria

Gli ultimi anni sono caratterizzati da un aumento esponenziale degli investimenti di Rfi nell'ammodernamento delle proprie linee e nell'implementazione tecnologica al fine di rendere sempre più competitivo il trasporto ferroviario, sia per gli spostamenti delle persone che per le merci.
Ciò si inserisce nel piano europeo di sviluppo di una rete di trasporto ferroviario merci ad alta capacità (TEN-T) che interessa anche l'Italia.
Sempre più assumono rilevanza le attività svolte sia da Italferr che dai reparti "Gestione Lavori" all'interno d' Ingegneria e delle UT in DTP (per la maggior parte economica gestite da Ingegneria ma con un numero maggiore di appalti gestiti dalle due UT) ed è sempre più urgente la necessità di porre correttivi all'organizzazione di tali strutture.
Più in particolare i Direttori Lavori, gli Assistenti Lavori ed i Coordinatori per la Sicurezza lamentano carichi di lavoro troppo gravosi e, di conseguenza, l'impegno non riesce più a soddisfare le necessità di attenzione per ogni singolo aspetto delle attività, che devono essere svolte nel rispetto delle normative e curate nel dettaglio dei diversi compiti previsti dalle procedure aziendali.
Oltretutto, le attività di Direttore dei Lavori e di Coordinatore per la Sicurezza, prevedono diverse responsabilità con implicazioni giuridiche civili e penali in capo al singolo che sono proprie della professione in quanto previste dalle vigenti normative. L'Assistente Lavori condivide notevoli responsabilità con il Direttore dei Lavori sulla gestione contabile dell'appalto.
Su questi profili altamente professionali l'Azienda non ha mai fatto chiarezza, né sulla valorizzazione di tali ruoli attraverso riconoscimenti meritocratici ed economici, né sulle garanzie assicurative e/o di tutela legale prestate al proprio dipendente in caso di indagini a suo carico.
Inoltre, non sono mai stati riconosciuti gli oneri d'iscrizione agli albi nonché quelli relativi ai corsi annuali per il mantenimento delle abilitazioni professionali, quantomeno nei casi in cui essi siano necessari allo svolgimento delle proprie funzioni in Azienda.
Restano ancora da stabilire i parametri in base ai quali attribuire una specifica indennità per la progettazione e il coordinamento esecuzione lavori come richiamato dall'articolo 36 punto 14 del Contratto Aziendale di Gruppo Fs e, ben sapendo che l'Azienda preferisce non affrontare l'argomento per non riconoscere i contenuti del citato articolo, è necessario che il sindacato faccia chiarezza una volta per tutte sulla questione.
Come già avvenuto per le altre amministrazioni, incluso il MIT, anche Fs dovrebbe adeguarsi alle indicazioni di legge in materia di appalti nelle previsioni dei riconoscimenti economici destinati alle Direzioni Lavori ed ai Coordinatori per la Sicurezza.
L'art. 113 del D. Lgs. 50/2016 prevede che un apposito fondo in misura non superiore al 2% del costo dell'opera (relativamente ad appalti, servizi o forniture in cui sia nominato un Direttore dell'esecuzione) sia destinato per le funzioni tecniche svolte dai dipendenti della Direzione Lavori e che, attraverso un apposito regolamento adattato dall'amministrazione appaltante, l'80% dell'importo possa essere suddiviso tra i vari soggetti che compongono la Direzione Lavori e il restante 20% sia vincolato all'acquisto di strumentazione e tecnologia funzionale a progetti di innovazione, compresi software, tirocini formativi, dottorati di ricerca, etc.
E' necessario che si riescano a definire gli importi previsti e dovuti per tali attività attraverso un regolamento che garantisca un sistema di ripartizione di tali risorse nel rispetto dei dettami contrattuali. Prevedendo una soglia massima stipendiale raggiungibile per ciascuna figura all'interno della Direzione Lavori, si potrebbe garantire un'equa distribuzione economica commisurata agli incarichi svolti e alle responsabilità all'interno della stazione appaltante senza stravolgere le parametrazioni stipendiali.
Già in un passato piuttosto recente erano state previste alcune indennità con cui l'impegno del lavoratore veniva riconosciuto e corrisposto in base al numero di incarichi svolti e ai diversi livelli di responsabilità operati in ambito della Gestione Lavori.
L'attività prevalente di RFI si basa sulla gestione degli appalti al fine di garantire la sicurezza e la regolarità della circolazione; la crescita del Gruppo e la buona gestione degli ultimi anni è, per buona parte, merito di queste alte professionalità e della loro conduzione di tali attività lavorative.
Il Gruppo FS anziché valorizzare il personale che da anni svolge proficuamente tali fondamentali mansioni, preferisce assumere nuove risorse, prive

della necessaria esperienza sulle delicate criticità aziendali, da dedicare ai ruoli di coordinamento e direzione.

E'inevitabile che vi siano frizioni che mettono a rischio la serenità dell'intero ambiente lavorativo, considerato che oltre a provocare una controproducente delusione del personale già esperto, il rischio maggiore è di esporre eccessivamente il lavoratore neoassunto spingendolo verso ruoli e responsabilità che in diversi casi non è ancora pronto ad assumersi, se non sotto il profilo tecnico, anche solo perché non conosce bene le dinamiche interne al gruppo.

In questo clima, oltre a vanificare la grande professionalità messa in campo, le Società stesse rischiano di esporsi ad errori dovuti a sottovalutazioni che potrebbero avere gravi ripercussioni sul prestigio dell'intero gruppo.

Queste sono solo alcune delle criticità che affliggono i settori della Gestione Lavori e che negli ultimi anni hanno provocato un'emorragia di risorse già formate, per cui molto ambite, verso aziende esterne al gruppo che garantiscono condizioni d'ingaggio e di qualità del lavoro nettamente superiori.

Occorre che il Gruppo Fs sieda al tavolo sindacale e, insieme, si possa riflettere su schemi che favoriscano il recupero di un adeguato riconoscimento della professionalità in tutti i suoi aspetti, per garantire al Gruppo quel vantaggio competitivo che fino ad oggi l'ha contraddistinto nel panorama delle grandi imprese italiane e del mondo. ◆

UN VENTENNIO CON GLI STESSI DIRIGENTI AI TRASPORTI: QUESTO È IL RISULTATO

di Nicola Petrolli
Segretario Generale Uiltrasporti Trentino

Stiamo parlando dello scalo ferroviario di Roncafort, dove si trovano più di 40 vagoni dei treni, usati per caricare i camion completi e chiamati RO.LA. A breve potrebbero essere venduti come ferraglia, dalle Ferrovie dello Stato, in quanto da anni parcheggiati a Roncafort, con revisioni scadute dal 2015.

I vagoni sono di proprietà delle Ferrovie dello Stato, se fossero eseguite le revisioni potrebbero essere utilizzati dal mondo del trasporto merci come per altro succedeva nel passato. Ora invece la maggior parte del trasporto avviene per strada con il conseguente aumento del traffico stradale e quindi inquinamento del nostro territorio.

Lo Scalo Intermodale di Roncafort è ubicato nel cuore del Trentino Alto Adige e rappresenta il nodo logistico d'avanguardia di primaria importanza sia per l'A22 sia per la tratta ferroviaria Verona Brennero. Con la realizzazione del Tunnel di Base la sua importanza sarà di notevole rilievo infatti diverrà una grande opportunità non solo per il Trentino Alto Adige ma anche per l'Italia e l'Europa. Oggi lo Scalo di Roncafort rappresenta l'ennesima scommessa perché i primi interventi messi in campo dalla Provincia, hanno portato i primi segnali positivi in termini di sviluppo. Se non saranno supportati da futuri investimenti lungimiranti, lo stesso sarà destinato a rimanere sottoutilizzato e ben lontano dal suo massimo splendore. Fino al 2011 era un riferimento importante con la sua produzione di circa 200 treni settimanali di cui 12 coppie di treni RO.LA. ossia 24 treni al giorno nelle 24 ore e con circa 150 addetti allo smistamento. Attualmente lo scalo produce circa 40 treni settimanali di cui 1 coppia di treni al giorno, ossia 2 treni RO.LA al giorno per 6 giorni alla settimana anziché 24.

La direzione da seguire è quella di migliorare sia l'infrastruttura, realizzando anche nuovi spazi utili per la manutenzione ordinaria, dei carri RO.LA. Speriamo che chi ha dato mandato di costruire la nuova officina di Trentino Trasporti abbia pensato di poter riparare anche questi treni sempre pensando in un ottica futura.

In fine è necessario intensificare l'offerta dei treni RO.LA. (sabato e domenica non sono utilizzabili) soprattutto in concomitanza dei normali blocchi settoriali che impongono il divieto di transito dei mezzi pesanti lungo A22.

Come Uiltrasporti verificheremo costantemente la reale e concreta volontà da parte della Provincia di Trento analizzando ogni azione messa in campo al fine di migliorare uno Scalo con grandi potenzialità. ◆

Eliminare gli sprechi della politica
Ridurre le tasse a lavoratori e pensionati

UILSERVIZI

ITALUIL
IL PATRONATO DEI CITTADINI

Numero Verde 800 085303

www.italuil.it

PENSIONE

- Verifica del diritto (vecchiaia, anticipata, invalidità, ai superstiti) e sviluppo di preventivi e conteggi
- Presentazione delle domande ai diversi Istituti previdenziali e patrocinio in tutte le fasi di contenzioso amministrativo, medico e legale
- Controllo dei trattamenti in pagamento ed eventuale ricostituzione, richiesta di integrazione, supplementi e aumenti previsti dalla legge
- Controllo delle trattenute fiscali, supporto nella verifica reddituale per prestazioni previdenziali e assistenziali legate al reddito
- Domande di liquidazione delle indennità di buonuscita, controllo delle prestazioni e contenzioso con gli Enti erogatori
- Verifica del diritto alla pensione sociale e all'assegno sociale
- Consulenza, assistenza, e tutela in materia di previdenza complementare

PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO

- Richieste dell'indennità di mobilità e di disoccupazione per i lavoratori licenziati
- Richieste delle indennità di disoccupazione per i lavoratori agricoli, stagionali e precari del settore pubblico e privato
- Richieste all'Inps delle indennità di malattia e maternità in favore di particolari categorie (lavoratori domestici, agricoli, parasubordinati, etc.)
- Domande di congedo per maternità, paternità e congedo parentale
- Consulenza, assistenza e tutela in materia di anticipazione del trattamento di fine rapporto, permessi per malattia del bambino, permessi per figli con handicap grave, adozioni e affidamenti nazionali e internazionali
- Assegno di maternità per casalinghe e lavoratrici discontinue
- Contenzioso in materia di indennità di malattia (assenza alla visita di controllo, contestazione dell'esito, etc.)
- Richiesta di prestazioni collegate alla tubercolosi
- Domanda per la corresponsione dei trattamenti familiari in favore di lavoratori e pensionati
- Assegno per il nucleo familiare

POSIZIONE ASSICURATIVA

- Verifica delle posizioni assicurative presso gli Istituti previdenziali o le Amministrazioni di appartenenza
- Verifica e valorizzazione dei periodi di lavoro all'estero
- Denuncia dell'omessa contribuzione e recupero della stessa
- Rettifica delle posizioni assicurative in caso di errata registrazione
- Accredito della contribuzione figurativa per servizio militare, malattia, maternità, etc.
- Richiesta di computo dei servizi per i pubblici dipendenti
- Riscatto di specifici periodi (laurea, lavoro all'estero, etc.)
- Ricongiunzione in un unico Fondo di previdenza di tutte le diverse posizioni assicurative
- Richiesta di autorizzazione ai versamenti volontari, compilazione di bollettini e verifiche

SANITÀ E HANDICAP

- Riconoscimento dello stato di invalidità per l'iscrizione nelle liste speciali di collocamento
- Riconoscimento dello stato di handicap
- Assegni e pensioni per invalidi civili, ciechi civili e sordomuti
- Indennità di accompagnamento
- Esenzione ticket e consulenza SSN
- Tutela ed esercizio dei diritti dei portatori di handicap e dei loro familiari
- Richiesta di riconoscimento per danni alla salute derivanti da trasfusioni e vaccinazioni

IMMIGRAZIONE

- Rilascio e rinnovo del permesso di soggiorno
- Rilascio del permesso di soggiorno CE per soggiornati di lungo periodo
- Ricongiungimento familiare

ED INOLTRE

SICUREZZA, INFORTUNI, MALATTIE PROFESSIONALI

In caso di infortunio o malattia professionale l'Ital Uil segue il lavoratore in tutte le pratiche, anche in sede giudiziaria, avvalendosi dei propri consulenti medici e legali

EMIGRAZIONE

L'Ital Uil è un valido supporto per i cittadini residenti all'estero in tutte le fasi che caratterizzano i rapporti con le istituzioni (pratiche per acquisto, riacquisto e conservazione della cittadinanza, rientro nel paese di origine, certificazione, assistenza fiscale, Ici, etc.) e gli enti previdenziali in Italia e all'estero (pensioni in convenzione internazionale, verifica del diritto e conteggi, ricalcoli, ricongiunzioni, etc.)

SERVIZIO CIVILE

L'Ital Uil ha iniziato la propria attività di servizio civile nel 2003, è accreditato alla prima classe dell'Albo nazionale di servizio civile e ha avviato al servizio numerosi volontari di servizio civile per progetti dedicati ad anziani e cittadini stranieri

VOLEVAMO RITROVARCI, MA NON SI PUÒ, E ALLORA?

di Luigi Chiari
Uiltrasporti Monza

E' paradossale che, nonostante le norme tassative emanate dal governo della Repubblica, di intesa con le regioni, sul dovere di vaccinare in via del tutto prioritaria e in tempi brevi le persone maggiormente a rischio, gli anziani, i soggetti certificati " fragili", più disposti alla contrazione del terribile male, sono state subdolamente vaccinati persone giovani e non rientranti nel programma sancito, per le quali non sussistevano, né sussistono ragioni di natura igienico-salutare, di presunta occasione di contagio, per l'ammissione alla vaccinazione, già beneficiata, a scapito, dunque, degli aventi diritto.
Questa preferenza accordata a soggetti non contemplati dal piano, non autorizzati, registratasi, purtroppo anche nella nostra regione di residenza, la Lombardia, oltre che paradossale, è disonorevole e vergognosa, giacché, ancora ad oggi, anziani e persone fragili sono in chirurgia intensiva, privati anzitempo del vaccino.
E' indubbio che l'onta ricade su coloro che cinici ne hanno approfittato, consapevoli di non averne diritto, brigando per vaccinarsi, esibendo le solite credenziali di essere autorevoli e "amici degli amici che contano", di più però, sono da vituperare e punire i responsabili, che hanno permesso questa ignominia, a partire dai politici, da coloro che avrebbero dovuto vigilare sulla corretta attuazione del programma di vaccinazione.
Dinanzi a quanto accaduto e denunciato, sorge spontaneo lo scoraggiarsi, ma non possiamo permettercelo per motivi validi e ineludibili, di cui sintetizziamo alcuni.
Stiamo fronteggiando un'esperienza, che non ha riscontro nella nostra Repubblica, una pandemia, la quale miete vittime, mettendo in crisi il sistema sanitario, alla cui impreparazione e inefficienza strutturale, per avere la politica privilegiato il privato a danno della sanità pubblica, hanno corrisposto tutti i lavoratori del settore con encomiabile dedizione, al limite dell'estremo sacrificio per molti.
Nel corso di questa tragedia con ospedali, ricovero di terapie intensive, utilizzando ogni ambiente e ogni locale disponibile per soccorrere l'affluenza degli infermi, nel mezzo di una campagna di tamponi e in procinto della campagna vaccinale da pianificare, reperendo i vaccini, poi, stentata in alcune regioni, perfino disattendendo le priorità, è entrato in crisi irresponsabilmente il governo,

mentre gli organi istituzionale europei erano intenti a fornirci i mezzi finanziari di enormi proporzioni, per affrontare la questione sanitaria e economica. Dobbiamo essere grati al presidente della Repubblica, al Presidente Sergio Mattarella, alla saggezza e alla lungimiranza di questa Persona, che ha indotto le forze politiche a mettere da parte gli interessi partitici, a sospendere le loro legittime rivendicazioni, per dare vita all'istituzione di un governo, in grado di affrontare questa emergenza. Dalla valutazione delle personalità, che meglio avrebbero potuto corrispondere ai problemi, che ci attanagliano, il Presidente ha scelto un economista, un accademico, un dirigente di fama, per essere stato di recente a capo della banca centrale europea, Mario Draghi, stimato in ogni continente, per il lavoro compiuto con oculata politica bancaria di sostegno ai Paesi in difficoltà, in particolare, al nostro, afflitto da un annuale incalcolabile debito pubblico e da crisi economica grave.
Quasi tutte le forze politiche hanno consentito la formazione di una compagine governativa, capeggiata da Mario Draghi, che ha un merito ineccepibile: non professionista della politica, ha esordito ascoltando le parti sociali, sindacati, imprenditori, associazioni categoriali e del volontariato, ma soprattutto si è appellato alla sede preminente della democrazia, al Parlamento della Repubblica, perciò, ben dirsi, ha il sostegno di tutti noi, dell'opinione pubblica, nel contempo, ha invitato i partiti, affinché la dialettica politica non degenerasse nello scontro in questo delicato momento, in cui l'unione, la moderazione, il consenso, il ragionamento sono essenziali, per approntare un piano di interventi, che scongiuri, riduca fino all'estinzione gli effetti catastrofici della pandemia e ci si indirizzi alla coltura economica, iniziando con le iniziali ►►►

forme di sostegno alle piccole e medie imprese, coi ristori alle piccole aziende, ossia, di esigue unità organiche, con incentivi ad un mondo di artigiani in difficoltà, ad una platea di operatori di attività sull'orlo dell'estinzione; tutto un mondo di lavoro, fatto di persone, gestori con i quali siamo quotidianamente a contatto, semplici gestori di bar, panettieri, ristoratori, di cui ascoltiamo letteralmente le pene e le sofferenze per l'inattività coatta e i mancati introiti, ma, in specie, rimaniamo impressionati da coloro che hanno perduto il lavoro e sono privi di sostentamento. Siamo costretti a rammaricarci, a prendere atto di famiglie, che ormai a stento si sostengono grazie all'ultimo legame rimasto: al nonno e alla sua modesta pensione; sono le pensioni,che riescono, talvolta, ad impedire l'estremo atto di chi si avvede di essere sull'orlo del fallimento, di chi è impossibilitato a retribuire i suoi operai.

Dobbiamo reagire a questa situazione, non essere scoraggiati vittime svigorite dall'impotenza e dalla rassegnazione; dobbiamo essere animati da corroborata volontà di ripresa, perché siamo un popolo laborioso: reattività, inventiva e capacità sono i requisiti che possediamo per uscire dalla crisi.

Dobbiamo riprendere la nostra salute, aiutando tutti a riprenderla, dobbiamo vaccinarci, ottemperando alle regole, solidarizzando e stando vicini a chi soffre, ai disabili, a chi vive da solo, agli anziani indigenti e agli anziani non autosufficienti: mezzi e solidarietà concreti, ma erogati subito, immediati e senza il balletto ignobile del vanto da parte di questo o quel partito, da parte di questo o quel leader, i quali, essi stessi, si sono dimessi dalla politica.

Abbiamo l'onere di impegnare al meglio le risorse del governo concesse, rimboccarci le maniche, confezionare quei prodotti di qualità, vanto da protagonisti sul mercato mondiale, non farci imbrigliare dalla concorrenza.

La ripresa, dunque, adoperandoci, comporti e agevoli le nostre esportazioni e favorisca il commercio; dobbiamo riappropriarci del consenso all'estero in quei settori produttivi, di cui siamo l'eccellenza e il talento, unitamente alla domanda interna da ripristinare con provvedimenti adeguati, ad iniziare dall'oppressiva fiscalità, dalla semplificazione burocratica e alla lotta a corruzione, lavoro sommerso e evasione contributiva, previdenziale e assistenziale, con la disponibilità di tutte le maestranze del pubblico impiego; rimettiamo in piedi il mondo del lavoro, recuperando all'attività, al giusto salario il lavoratore disoccupato, e all'onesto profitto l'imprenditore, che assume.

Di contributo a questa ripresa è il nostro sindacato. La UIL, ad ogni livello categoriale e ad ogni latitudine territoriale, ovunque, dalle efficaci iniziative, colme di rivendicazioni progettuali di tempestivo beneficio esecutivo, assunte dal nostro segretario generale Pierpaolo Bombardieri, perché si risollevi il mondo del lavoro , ai fattivi comportamenti di tutti noi operatori, custodi e promotori di tutele, erogatori senza lucro di servizi, CAF e ITAL, all'associazione vicina e solidale col mondo degli anziani, A.D.A., e all'A.D.O.C., ligia a castigare i soprusi a danno dei consumatori.

Siamo impegnati, dunque, su due fronti, da un lato, a dare una risposta reale ai problemi, ai bisogni della singola persona e della collettività, dall'altro, forse più impegnativo, a risollevare il morale di chi pandemia e carenza di lavoro hanno reso sofferente, di chi ci chiede di manifestare l'essenza del nostro essere UIL, ovvero, la fraternità, cui è insita la solidarietà, fin dalla sua stessa costituzione nostra ragione di vita sindacale. E la nostra storia ci estranea della retorica!

Noi, UIL e Uiltrasporti di Monza, in prima linea, disponibili ad evitare ogni passività nel nostro Paese, a favorire ogni comunicazione e con le nostre energie siamo di concorso alla ripresa, senza remore, di esempio per tutti. ◆

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

CONVENZIONE
UIL - UNIPOLSAI

CONVENZIONI • UNIPOLSAI
VALORI CONDIVISI

Il salto di qualità con UIL!

VANTAGGI E OFFERTE ESCLUSIVE DEDICATE AGLI ISCRITTI E AI LORO FAMILIARI

FAI SUBITO IL **SALTO DI QUALITÀ** CON LA CONVENZIONE **UIL - UNIPOLSAI!**

Proteggere le persone che ami, tutelare le cose per te importanti, **fare il salto di qualità** *e migliorare la tua vita?*

"Vogliamo essere ogni giorno accanto a te per offrirti esattamente questo!"

UIL e UnipolSai Assicurazioni hanno unito le loro forze e rinnovato la **Convenzione Nazionale** per rispondere ai tuoi mutevoli bisogni di tutela, ma anche per offrirti **servizi innovativi**, per arricchire e rendere speciale ogni tua scelta:

- **Soluzioni innovative**
- **Tariffe competitive**
- **Garanzie esclusive**
- **Servizi aggiuntivi gratuiti**

PER UN CONVENZIONATO I VANTAGGI NON FINISCONO MAI GRAZIE AI SERVIZI AGGIUNTIVI

NUMERO VERDE DEDICATO **800 050404** **gratuito attivo 24 ore su 24**
fornisce assistenza in caso di sinistro se scegli di installare Unibox.
Richiedi la scheda con tutte le informazioni.

CARD ASSISTENZA **UniSalute**
Servizi per la salute e la casa
per premiare chi ha più di una polizza in Convenzione.

Il servizio per te è gratuito, attivo 24 ore su 24, 365 giorni l'anno.

Richiedi la scheda con tutte le informazioni.

UnipolSai ASSICURAZIONI — Divisione Unipol

... e le offerte si moltiplicano sul sito **www.convenzioni.unipol.it/uil**
Visitalo regolarmente per scoprire tutti i dettagli e le novità dedicate!