



**Segreteria Regionale  
LOMBARDIA**

**FEDERAZIONE ITALIANA TRASPORTI**



**Guidiamo il cambiamento**

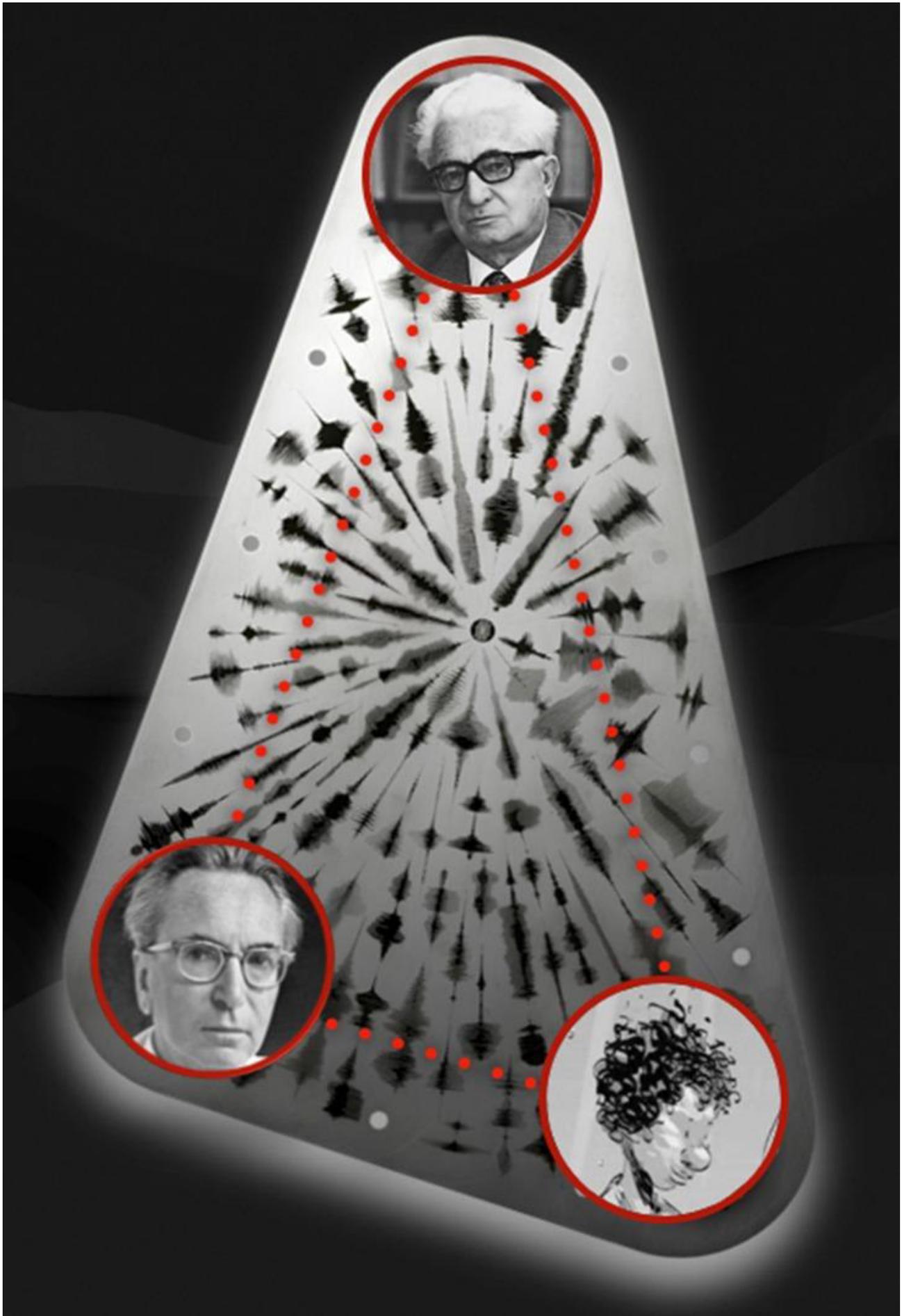
*Ad Maiora*

**XIII CONGRESSO  
FIT-CISL LOMBARDIA**

**25-26 Marzo 2025**

**AUDITORIUM ARUBA**  
Ponte San Pietro - BG  
Via S. Clemente, 53

**#ADMAIORA**



## Sommario

AGE MANAGEMENT NEL TRASPORTO.....	4
INVECCHIAMENTO ATTIVO NEL SETTORE TRASPORTI .....	4
ERGONOMIA E ADATTAMENTO DEL POSTO DI LAVORO .....	4
FORMAZIONE CONTINUA E AGGIORNAMENTO DELLE COMPETENZE .....	5
ORARI FLESSIBILI E GESTIONE DELL'ORARIO DI LAVORO .....	6
ADATTAMENTI TECNOLOGICI E SUPPORTO ALL'USO DELLE TECNOLOGIE.....	6
SUPPORTO ORGANIZZATIVO, SALUTE E BENESSERE .....	7
ESPERIENZE INTERNAZIONALI E BEST PRACTICE REPLICABILI.....	9
QUALITÀ VITA LAVORO TURNISTI TRASPORTI.....	12
SALUTE FISICA DEI LAVORATORI TURNISTI NEI TRASPORTI .....	12
BENESSERE MENTALE E SOCIALE .....	15
EQUILIBRIO VITA-LAVORO .....	17
SICUREZZA E CONDIZIONI DI LAVORO .....	20
IMPATTO DELLE TECNOLOGIE DIGITALI E DELL'AUTOMAZIONE SUL LAVORO TURNISTA .....	24
STRATEGIE E BUONE PRATICHE PER MIGLIORARE LA QUALITÀ DELLA VITA DEI TURNISTI .....	28
TRENORD .....	35
ELEZIONI RSU-RLS NOVEMBRE 2022 E COSTITUZIONE COORDINAMENTO RSU .....	35
ACCORDI .....	36
MODULI DELLA FORMAZIONE .....	38
TRENITALIA .....	39
TRASPORTO MERCI SU ROTAIA.....	42
FS SECURITY .....	43
RFI .....	46
PROGETTI E INIZIATIVE .....	46
SOSTENIBILITÀ E INNOVAZIONE.....	47
SFIDE E FUTURO .....	47
APPALTI FERROVIARI.....	50
LOGISTICA, TRASPORTO MERCI E SPEDIZIONI .....	53
"VITA DA DRIVER: UNA GIORNATA AL LIMITE" .....	56
IGIENE AMBIENTALE .....	61
VIABILITÀ .....	64
ANAS .....	69
ALLEGATI.....	71
SINTESI INFORTUNI MORTALI INDAGATI DAI SERVIZI DI PREVENZIONE E SICUREZZA AMBIENTI DI LAVORO DELLE ATS ..	71
TABELLE REGIONALI CADENZA MENSILE NOV 2024 LOMBARDIA .....	72

## AGE MANAGEMENT NEL TRASPORTO

### Invecchiamento attivo nel settore trasporti

Le aziende di trasporto a livello globale stanno affrontando un rapido invecchiamento della forza lavoro. In Europa, ad esempio, oltre la metà dei lavoratori dei trasporti ha più di 45 anni. Questo trend, comune anche in paesi come USA, Giappone e Nuova Zelanda, pone sfide importanti ma offre anche l'opportunità di valorizzare l'esperienza dei lavoratori senior.

I dipendenti oltre i 60 anni portano competenze consolidate, ma possono risentire di cambiamenti fisiologici (vista, udito, forza fisica, tempi di reazione) e maggior vulnerabilità a problemi di salute. Ciò richiede strategie di **"age management"** in azienda per garantire benessere, produttività e sicurezza prolungando la vita lavorativa in modo.

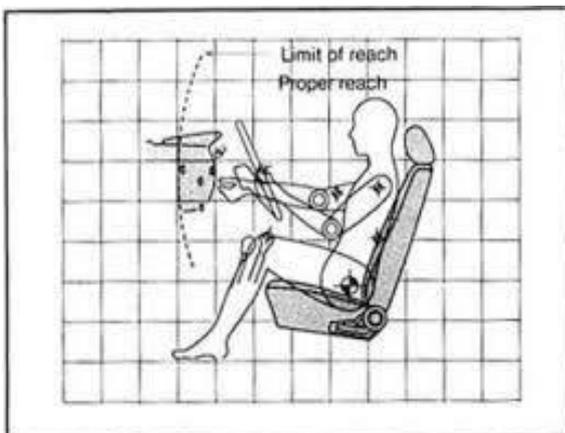
Di seguito analizziamo le esperienze tratte dalla letteratura scientifica e da report istituzionali sulle migliori pratiche per una gestione attiva degli over-60 nel settore trasporti, concentrandoci su ergonomia, formazione, flessibilità, tecnologia e supporto organizzativo.

### Ergonomia e adattamento del posto di lavoro

Un primo ambito chiave è l'**ergonomia**, cioè l'adattamento di strumenti, veicoli e postazioni di lavoro alle esigenze fisiche dei lavoratori senior.

Gli autisti anziani, ad esempio, soffrono più spesso di disturbi muscolo-scheletrici (schiena, collo, ginocchia) dovuti a posture prolungate e vibrazioni.

**Interventi ergonomici mirati** possono mitigare questi rischi e migliorare il comfort:



regolazione personalizzata di sedili, volante e comandi per favorire una postura corretta, cabina di guida con accesso facilitato, e ausili che riducono sforzi e movimenti ripetitivi.

I programmi di wellness aziendale sottolineano di *"verificare che sedile del conducente, comandi e altri elementi ergonomici siano regolati correttamente per ridurre al minimo il rischio di problemi muscolo-scheletrici durante lunghi periodi di guida"*.

Alcune aziende introducono veicoli con tecnologie assistive (es. servosterzo potenziato, cambi automatici, sistemi anti-collisione) che riducono il carico fisico e mentale sul lavoratore maturo.

In Nuova Zelanda e Giappone le politiche di *work design* ed ergonomia per lavoratori anziani sono particolarmente avanzate, indicando l'efficacia di questi adattamenti nel mantenere alta la sicurezza e la performance anche con l'età.

## Formazione continua e aggiornamento delle competenze

### Formazione e addestramento

Sono strumenti essenziali per l'"invecchiamento attivo" professionale. Man mano che le tecnologie e le procedure evolvono, i lavoratori senior necessitano di supporto per aggiornare competenze e acquisire familiarità con nuovi sistemi (ad esempio dispositivi di bordo digitali, software di routing, etc.).



La letteratura evidenzia che corsi di formazione ergonomica e sanitaria specifici per lavoratori anziani possono migliorare la loro *Work Ability* (capacità lavorativa) e interesse per il lavoro.

In uno studio su autisti di trasporto pubblico senior (età media ~50 anni) a Monaco, un programma di 20 sessioni formative (esercizio fisico, training sulle competenze professionali e gruppi di discussione) ha portato metà dei partecipanti a un *miglioramento* misurabile dell'indice di capacità lavorativa e a una diminuzione dell'intenzione di pensionamento anticipato. Ciò conferma che investire nella formazione "pro-attiva" aiuta a **mantenere i lavoratori over-60 motivati, competenti e produttivi** più a lungo.

Le migliori pratiche suggeriscono di adattare la didattica alle esigenze degli adulti maturi: fornire tempo sufficiente per assimilare le informazioni, usare supporti visivi e pratici, e valorizzare le conoscenze pregresse dei senior durante i training. Ad esempio, i programmi di aggiornamento per autisti anziani includono spesso "**corsi di richiamo**" sulle norme di sicurezza stradale e sulle nuove tecnologie di assistenza alla guida, erogati con ritmi e modalità adatti agli adulti più maturi.

## Orari flessibili e gestione dell'orario di lavoro

La **flessibilità organizzativa** è un altro fattore cruciale per il benessere dei lavoratori senior nei trasporti. Turni gravosi (come lunghe tratte notturne o orari imprevedibili) possono pesare maggiormente su chi ha 60 anni e oltre.

Diverse esperienze mostrano che introdurre orari flessibili o adattati all'età può ridurre stress e fatica, senza penalizzare la produttività. Ad esempio, alcune imprese di autotrasporto pianificano i percorsi in anticipo e assegnano ai conducenti anziani tratte diurne o meno congestionate, evitando per quanto possibile le ore di punta e i turni notturni.

Un approccio di *"journey management"* prevede di consentire pause aggiuntive o pernottamenti extra se il conducente maturo si sente stanco, così da prevenire rischi di incidenti dovuti a fatica. Inoltre, molte aziende offrono opzioni di **part-time** o riduzione graduale dell'orario man mano che ci si avvicina all'età pensionabile, permettendo un'uscita *soft* dal lavoro.

Queste misure non solo tutelano la **sicurezza** (riducendo errori e infortuni legati a stanchezza), ma aiutano a mantenere più a lungo i lavoratori esperti, che altrimenti potrebbero lasciare anticipatamente un impiego troppo gravoso.

In Giappone, dove è comune il pensionamento formale a 60 anni, molte compagnie di trasporto attuano politiche di **re-impiego** con contratti flessibili per gli over-60, proprio per colmare il gap fino all'età pensionabile ufficiale più avanzata: i dipendenti vanno in pensione a 60 anni ma vengono riassunti con orario ridotto o mansioni adattate fino a 65+, così da evitare una perdita brusca di reddito e di competenze per l'azienda. Questo esempio sottolinea l'importanza di formule flessibili e graduali, replicabili in altri contesti per favorire la partecipazione attiva dei senior.

## Adattamenti tecnologici e supporto all'uso delle tecnologie

Nel settore dei trasporti l'innovazione tecnologica è continua (basti pensare a nuovi sistemi GPS, tablet di bordo, cambi automatizzati, dispositivi di sicurezza avanzati nei veicoli). Tali innovazioni possono rappresentare una sfida per i lavoratori più anziani meno avvezzi alle ultime tecnologie, ma anche una **risorsa** se impiegate correttamente.



Le aziende virtuose investono in **adattamenti tecnologici "age-friendly"** e formazione dedicata: ad esempio, forniscono interfacce semplificate, schermi con caratteri grandi e dispositivi ergonomici per facilitare l'utilizzo da parte di chi ha capacità visive o motorie ridotte.

Sul fronte veicolare, molte flotte stanno adottando ausili elettronici (sensori di parcheggio, frenata assistita, cruise control adattivo) che possono alleggerire il carico di lavoro degli autisti senior.

È fondamentale però addestrare adeguatamente questi lavoratori all'uso di tali funzioni: i **report NIOSH/CDC** evidenziano che le tecnologie avanzate di sicurezza possono risultare inizialmente "sconcertanti" per i conducenti più anziani, e raccomandano di spiegare e dimostrare chiaramente il funzionamento di sistemi come frenata automatica d'emergenza, lane assist, ecc., magari tramite tutorial interattivi pensati per diversi stili di apprendimento.

Un esempio citato è il portale informativo *MyCarDoesWhat* che illustra in modo intuitivo le nuove feature automobilistiche, aiutando i senior a sfruttarle al meglio. In sintesi, le **aziende che accompagnano la transizione tecnologica** - con dispositivi adattati e training paziente - vedono lavoratori anziani più sicuri e produttivi, perché messi nelle condizioni di usare l'innovazione come supporto invece che viverla con stress.

## Supporto organizzativo, salute e benessere

Oltre a misure specifiche su orari, ergonomia e formazione, un'efficace gestione dell'invecchiamento attivo richiede un **supporto organizzativo globale** orientato alla salute e al benessere.

Le esperienze internazionali evidenziano l'utilità di un approccio integrato, come il modello Total Worker Health (TWH) promosso dal NIOSH, che combina la riduzione dei rischi lavorativi con iniziative di promozione della salute.

In pratica, molte aziende di trasporto stanno introducendo programmi di *wellness* mirati ai lavoratori senior: screening medici periodici (per tenere sotto controllo ipertensione, vista, diabete, etc.), consulenze ergonomiche individuali, counseling su gestione dello stress e stili di vita sani. Ad esempio, incoraggiare check-up sanitari regolari e fornire supporto nutrizionale (es. informazioni su scelte alimentari sane durante i viaggi) rientrano tra le azioni raccomandate per migliorare il benessere dei conducenti maturi.

Alcune aziende offrono anche programmi di esercizio fisico leggero o ginnastica posturale durante le pause, utili a prevenire indolenzimenti e mantenere la forma fisica.

Sul piano organizzativo, un elemento chiave è coltivare una **cultura aziendale inclusiva delle età**: ciò significa contrastare stereotipi sull'età (ad es. la falsa equazione "anziano = meno produttivo") e coinvolgere attivamente i senior in ruoli di valore.



Un meccanismo vincente è il *mentoring intergenerazionale*: molti trasporti pubblici e società logistiche hanno istituito programmi in cui gli autisti over-60 affiancano i neoassunti come tutor, trasmettendo best practice su guida sicura, gestione imprevisti e comportamento prudente.

Questa strategia ha duplice beneficio: da un lato valorizza l'"intelligenza cristallizzata" dei veterani (il patrimonio di conoscenze accumulato in anni di esperienza) mantenendoli ingaggiati e riconosciuti; dall'altro accresce le competenze dei giovani, migliorando complessivamente la sicurezza e la cultura del lavoro.



Infine, il **monitoraggio proattivo** della capacità lavorativa degli anziani permette di intervenire tempestivamente: alcuni operatori (specie in Nord Europa) utilizzano l'Indice di Capacità Lavorativa (*Work Ability Index, WAI*) sviluppato in Finlandia per valutare periodicamente lo stato di salute, abilità e carico di lavoro percepito dai dipendenti senior.

Il WAI aiuta a individuare cali di idoneità e a predisporre accomodamenti (es. cambio mansione, riduzione carichi) prima che sfocino in inidoneità totali.

Questo approccio riflette una visione organizzativa di lungo periodo, dove l'obiettivo è **mantenere i lavoratori anziani in buona salute e motivati fino alla pensione**, riducendo sia i costi di turn-over sia la perdita di talento.

## Esperienze internazionali e best practice replicabili

Numerosi studi accademici e report istituzionali convergono sull'efficacia di queste strategie, offrendo **casi di riferimento globali** da cui trarre esempio:

- **Programmi integrati di "age management"**

L'UE ha promosso iniziative come *"Healthy Workplaces for All Ages"* (EU-OSHA) evidenziando l'importanza di un approccio combinato. Ad esempio, in Germania il caso dei conducenti senior di Monaco ha mostrato che un pacchetto integrato (fitness, formazione professionale, gruppo di supporto) finanziato dall'azienda durante l'orario di lavoro ha migliorato la capacità lavorativa e ridotto il desiderio di pensionamento anticipato.

Questa best practice indica che investire in salute e aggiornamento paga in termini di prolungamento delle carriere in modo produttivo.

In Finlandia e altri paesi scandinavi, molte aziende applicano regolarmente strumenti come il WAI per adattare proattivamente le condizioni di lavoro all'età, pratica che potrebbe essere adottata da qualsiasi grande impresa di trasporto

- **Linee guida istituzionali**

Organizzazioni come l'**ILO** (International Labour Office) e il **NIOSH** statunitense hanno emanato raccomandazioni specifiche.

L'**ILO**, ad esempio, nei *"Guidelines on decent work in transport"* enfatizza la riqualificazione dei lavoratori maturi e la prevenzione dei rischi stradali anche attraverso il retraining in nuove mansioni (come formatori di guida sicura) per autisti senior.

Dal canto suo, il **NIOSH** fornisce liste di controllo pratiche per i datori di lavoro: pianificare percorsi e turni adatti all'età, offrire formazioni di richiamo, e introdurre politiche flessibili che consentano agli over-60 di evitare condizioni di guida più stressanti.

Tali linee guida, derivanti da studi epidemiologici, sono già adottate da molte aziende in Nord America e sono facilmente adattabili in altri contesti, poiché puntano su soluzioni a costo relativamente basso (riorganizzazione turni, piccoli adattamenti formativi) ma di grande impatto sulla sicurezza.

- **Mentorship e gestione conoscenza**

Una best practice universale emersa nella comparazione di 8 paesi (Canada, Europa, USA, Giappone, Nuova Zelanda) è il forte valore aggiunto dei programmi di *knowledge transfer* tra generazioni.



Ad esempio, aziende di autotrasporti in Francia e Italia hanno istituzionalizzato coppie “junior-senior” nei team di guida o negli equipaggi, così che l’autista esperto possa consigliare il collega giovane su come gestire fatica, stress da traffico, oppure sulle *tricks* del mestiere per prevenire incidenti.

Studi indicano che questo tipo di mentoring formale migliora il clima di sicurezza e la soddisfazione lavorativa di entrambe le coorti. È una pratica **replicabile a costo zero** che semplicemente valorizza il capitale umano esistente.

- **Politiche di ergonomia avanzata**

Come accennato, paesi leader come il Giappone e la Nuova Zelanda hanno sviluppato politiche avanzate per adattare l’ambiente di lavoro all’età.

Ad esempio, alcune aziende giapponesi di logistica hanno ridisegnato i magazzini e le procedure di carico/scarico per i dipendenti senior, introducendo esoscheletri di supporto o sistemi automatici di sollevamento per evitare sforzi eccessivi. Queste soluzioni high-tech, sebbene più costose, rappresentano un investimento sul lungo termine e sono progressivamente adottate anche altrove (case di studio simili si trovano in aziende di trasporto merci in Germania e USA).

Anche in ambito **trasporto pubblico passeggeri**, vi sono esempi come compagnie di autobus nei Paesi Bassi che hanno acquistato mezzi con cabine progettate secondo principi ergonomici “universali” - dal volante regolabile elettricamente a cruscotti semplificati - facilitando così la guida sia ai conducenti anziani sia ai colleghi più giovani.

Tali **adattamenti strutturali** costituiscono best practice replicabili soprattutto nelle aziende più grandi o consorzi di trasporto, potendo sfruttare economie di scala.

In conclusione, la letteratura converge sul fatto che **un’efficace gestione dell’invecchiamento attivo** nelle aziende di trasporto richiede un mix di interventi su misura per i lavoratori over-60.

Le strategie illustrate - dall'ergonomia alla formazione continua, dalla flessibilità lavorativa al supporto sanitario e al knowledge sharing - sono supportate da evidenze scientifiche e da esperienze sul campo a livello globale.

Implementare queste best practices in modo integrato consente di migliorare il **benessere** dei lavoratori senior (riducendo affaticamento, infortuni e stress), mantenere o incrementare la loro **produttività** (grazie a competenze aggiornate e ambienti adatti) e garantire una maggiore **sicurezza** sia per i lavoratori che per l'utenza (meno incidenti e errori).

In definitiva, le aziende di trasporto che adottano un approccio proattivo di age management ottengono un duplice vantaggio: aiutano i lavoratori anziani a **"invecchiare attivamente"** sul lavoro, restando sani e coinvolti, e al contempo preservano un patrimonio di esperienza e professionalità indispensabile per affrontare le sfide future del settore in maniera sostenibile.

## QUALITÀ VITA LAVORO TURNISTI TRASPORTI

Il settore dei trasporti opera 24 ore su 24, 7 giorni su 7, richiedendo ampie fasce di lavoratori turnisti (sia turni notturni sia rotazioni irregolari) in tutti i comparti: aereo, ferroviario, marittimo e stradale.

Questo regime di lavoro atipico comporta sfide significative per la **qualità della vita lavorativa** degli addetti, influenzando salute, benessere psicologico, equilibrio tra lavoro e vita privata, sicurezza sul lavoro e il modo in cui la tecnologia impatta il loro ruolo.

Di seguito viene presentata un'analisi approfondita di questi aspetti, basata su letteratura scientifica internazionale, report istituzionali e best practice aziendali, con particolare attenzione alle strategie efficaci adottate a livello globale per migliorare la condizione dei lavoratori turnisti nei trasporti.

### Salute fisica dei lavoratori turnisti nei trasporti

#### Affaticamento e disturbi del sonno

Il lavoro a turni, specialmente se comprende turni notturni o rotazioni irregolari, altera il ritmo circadiano naturale causando **sonnolenza e privazione di sonno cronica**.



I turnisti spesso soffrono di “*Shift Work Disorder*”, un disturbo del ritmo sonno-veglia legato al lavoro notturno: studi epidemiologici indicano che circa il 14% dei lavoratori notturni e l’8% di quelli a turni alternanti presentano sintomi clinicamente significativi di questo disturbo. La carenza di sonno cumulativa porta a deficit cognitivi e cali di vigilanza simili a quelli dell’intossicazione da alcol dopo ~17 ore di veglia.

In tutti i settori dei trasporti, l’affaticamento è un problema ricorrente: ad esempio, circa un terzo dei piloti aerei in uno studio ha riportato **qualità del sonno scadente** (punteggi elevati all’indice PSQI) e insonnia, con sonnolenza diurna particolarmente accentuata nei piloti che alternavano voli diurni e notturni.

Anche i controllori di volo seguono turnazioni rapide che inducono deprivazione di sonno: un’indagine su controllori in Brasile ha rilevato *debito di sonno significativo in tutti i turni*, suggerendo la necessità di periodi di riposo più lunghi prima dei turni di.

Nel settore ferroviario, i macchinisti spesso lavorano su orari irregolari nell’arco delle 24 ore e con riposi brevi tra i turni; questa organizzazione porta a **ritmi sonno-veglia**

**frammentati** e lunghi periodi di veglia, aumentando episodi di abbocco durante la guida dei treni.

Situazioni simili si riscontrano tra gli autisti di camion, specie nei viaggi a lunga distanza: una ricerca canadese ha trovato che *oltre il 40%* degli autotrasportatori aveva avuto sintomi depressivi nell'ultimo anno, fortemente correlati a **stress lavorativo elevato e sonno interrotto** - indicatori indiretti di un riposo notturno insufficiente.

## Impatto sulla salute fisica generale

Numerosi studi collegano il lavoro a turni prolungato con una maggiore incidenza di patologie croniche.

Le alterazioni ormonali da lavoro notturno e la carenza di sonno hanno effetti sistemici: evidenze robuste mostrano associazioni con **malattie cardiovascolari**, sindrome metabolica, **ipertensione**, diabete di tipo II, disturbi gastrointestinali e perfino un aumentato rischio di alcuni tumori (ad esempio al seno, alla prostata e al colon). Pur non essendo completamente chiariti i meccanismi causali, il *International Agency for Research on Cancer (IARC)* ha classificato il lavoro notturno come *probabile cancerogeno* per il disallineamento circadiano cronico.

I turni irregolari spesso comportano **stili di vita meno sani**: è documentato che i turnisti mostrano maggior sedentarietà e abitudini alimentari disordinate (spuntini frequenti, pasti ad orari insoliti). Ad esempio, *lavorare di notte induce a consumare più calorie nelle ore serali e notturne*, quando il metabolismo è meno efficiente.



Ciò spiega in parte l'alta prevalenza di **sovrappeso e obesità** in categorie di trasporti su strada: un'indagine statunitense ha rilevato che quasi il 70% degli autisti di camion a lungo raggio è obeso (più del doppio rispetto alla media degli altri lavoratori).

Conseguentemente, questi lavoratori presentano tassi elevati di malattie correlate: negli autotrasportatori sono più comuni *patologie cardiache, diabete e apnea ostruttiva del sonno*, condizioni che riducono l'aspettativa di vita.

Anche nel trasporto aereo e marittimo si riscontrano problemi analoghi: controllori di volo e personale aeronautico a turni hanno spesso vita sedentaria e difficoltà a seguire una dieta sana, con tendenza a sovrappeso; i marittimi imbarcati per lunghi periodi riferiscono scarso accesso a cibo fresco e possibilità limitate di esercizio fisico a bordo, fattori che incidono su peso e forma fisica. In uno studio su equipaggi di navi mercantili,

più del 50% dei marittimi valutava mediocre il proprio stato di forma, indicando **inattività fisica e alimentazione monotona** come cause principali (dato riportato nel *Seafarer Mental Health Study* dell'ITF).

### Rischi specifici e malattie professionali

Ogni settore presenta rischi fisici aggiuntivi per i turnisti. Nel trasporto stradale, guidare per lunghe ore espone a **vibrazioni prolungate e posture statiche**, contribuendo a dolori muscolo-scheletrici (schiena e collo) e problemi circolatori (es. rischio di trombosi venosa). Oltre il 40% degli autotrasportatori negli USA soffre di disturbi muscolo-scheletrici cronici. L'esposizione continua ai gas di scarico diesel è un ulteriore rischio respiratorio per conducenti di camion e autobus.

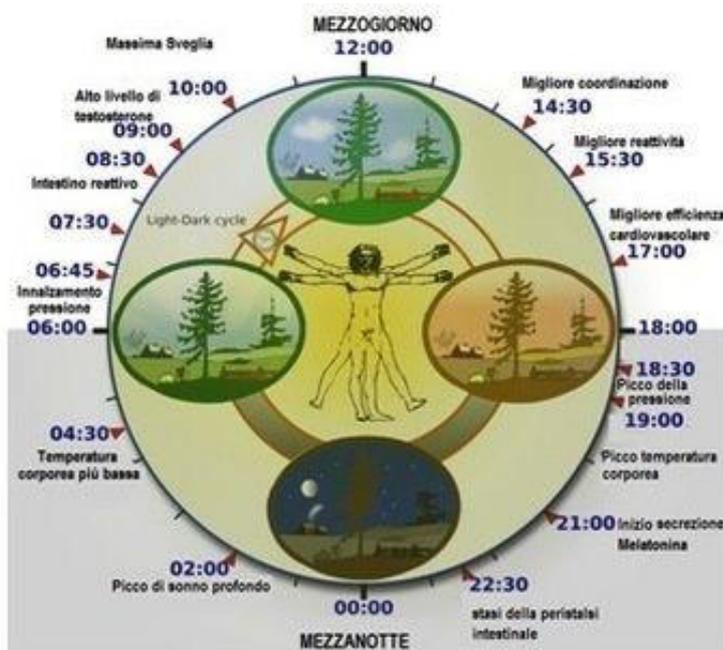
Nel settore aereo, piloti e assistenti di volo sono esposti a **radiazioni cosmiche** ad alta quota (un fattore potenzialmente cancerogeno) e a frequenti cambi di fuso orario, che aggravano i disturbi del sonno e possono causare disturbi gastrointestinali (*jet lag* cronico). I lavoratori aeroportuali su turni notturni (es. addetti alla manutenzione notturna) soffrono spesso di problemi di udito per il rumore e di disturbi del sonno dovuti al lavoro fisico intenso in orari biologicamente sfavorevoli.

In ambito marittimo, i marittimi turnisti (come i timonieri e gli ufficiali di guardia in plancia o in macchina) operano con **orari di guardia (watch)** spesso 6 ore *on* / 6 ore *off* o schemi analoghi, che frammentano il sonno. Questo li pone a rischio di **microsleep** durante i turni di guardia notturni e, in caso di carenza di personale, a superlavoro. Inoltre, lavorare in mare aperto comporta esposizione a rumore elevato dei motori, possibile contatto con sostanze chimiche (carichi pericolosi) e vibrazioni dalla nave, con impatto su udito, sistema nervoso e apparato muscolo-scheletrico.

In sintesi, **fatica cronica e disturbi del sonno** rappresentano il problema fisico più diffuso per i turnisti dei trasporti, fungendo anche da fattori scatenanti per altre patologie. Buona

parte di questi lavoratori vive in uno stato di *debito di sonno* costante che li rende vulnerabili a malattie cardiovascolari e metaboliche.

La combinazione di **ritmi circadiani alterati, stili di vita non salutari e rischi ambientali** intrinseci del settore (esposizione a rumore, sostanze tossiche, vibrazioni) determina un peggioramento della salute fisica complessiva rispetto ai lavoratori con orari standard.



Programmi aziendali che incoraggiano uno stile di vita sano - ad esempio promozione dell'attività fisica, accesso a cibo sano durante i turni di notte, e screening medici regolari - sono cruciali per mitigare tali effetti (come si vedrà nelle sezioni sulle buone pratiche).

## Benessere mentale e sociale

### Stress e ansia

Il lavoro su turni nei trasporti è intrinsecamente stressante per via delle responsabilità elevate (pensiamo ad un macchinista o a un pilota che deve garantire la sicurezza di molte persone) e delle condizioni operative.



Studi trasversali indicano chiaramente che il lavoro notturno o irregolare *danneggia la salute mentale e il benessere generale* dei lavoratori. I turnisti manifestano più frequentemente **sintomi di ansia e depressione**, nonché un tasso più alto di *burnout* (esaurimento psicofisico) rispetto a chi lavora su orari regolari. Le cause sono plurime: la carenza di sonno da sola può generare irritabilità e umore depresso; inoltre i turni pesanti riducono il tempo di qualità con la famiglia e il supporto sociale, portando a sentimenti di sopraffazione.

In un ampio campione di lavoratori, si è osservato che chi lavora >55 ore/settimana o di notte ha probabilità quasi doppie di riportare *ideazioni suicidarie* rispetto a chi lavora orari standard. In generale, i turnisti lamentano **maggior isolamento sociale** e minore supporto, fattori predisponenti per disturbi mentali.

### Isolamento e solitudine



Questo aspetto è particolarmente rilevante in settori come il trasporto su strada e quello marittimo. Gli autisti di mezzi pesanti spesso trascorrono molti giorni (se non settimane) lontano da casa, dormendo nei camion o in alloggi di fortuna, con interazioni sociali limitate.

La *National Survey of Long-Haul Truck Drivers* della NIOSH evidenzia che la **solitudine** e la distanza dalla famiglia sono problemi molto comuni: guidare da soli per lunghe tratte, spesso di notte, genera un senso di isolamento che può sfociare in depressione. Più del

25% dei camionisti professionisti riferisce sintomi depressivi clinicamente rilevanti. I fattori di stress citati includono *lunghi periodi lontano da amici e parenti, orari di lavoro irregolari e monotonia alla guida*, tutti elementi che minano la salute mentale.

Un articolo dell'American Psychological Association ha definito il camionista a lungo raggio "uno dei mestieri più soli", con effetti negativi sulla sfera emotiva e sul comportamento (ad esempio rischio di abuso di sostanze come tentativo di far fronte alla fatica e alla noia).

Anche i **marittimi** affrontano un isolamento estremo: restano a bordo per mesi, lontani da casa e dalla società civile. Secondo un ampio studio internazionale su 1572 marittimi condotto dall'ITF Seafarers' Trust, **il 25% dei marittimi mostra segni di depressione clinica e il 17% di ansia**, percentuali significativamente superiori rispetto ad altri lavoratori, proprio a causa dell'isolamento prolungato e dello stress peculiare della vita in mare. Allarmante, quasi un marittimo su cinque (20%) ha riferito *pensieri suicidari* nelle settimane precedenti l'indagine. Un altro studio sottolinea che molti marittimi passano "mesi a bordo lontano da casa, sperimentando **solitudine, episodi di bullismo e fatica**" dovuti all'ambiente isolato.

Questi dati evidenziano un forte impatto psicologico: il senso di *estraniazione* e la nostalgia di casa possono sfociare in disturbi depressivi seri se non vengono attuate misure di supporto.

### **Burnout e stanchezza emotiva**

L'alternanza di turni può portare, alla lunga, a un esaurimento psicofisico. Il **burnout** nei lavoratori turnisti dei trasporti è spesso collegato al dover mantenere a lungo attenzione elevata in orari in cui il corpo richiederebbe riposo.

Macchinisti e conducenti di autobus, ad esempio, devono rimanere vigili in orari notturni o mattutini con scarso sonno: questa "*vigilanza forzata*" prolungata contribuisce ad esaurire le risorse mentali. In uno studio portoghese, i livelli di burnout tra i turnisti erano significativamente correlati ai disturbi del sonno e ai problemi familiari causati dagli orari di lavoro.

Nel settore aeronautico, i membri dell'equipaggio di cabina (assistenti di volo) riportano spesso *stress cronico* dovuto ai cambi continui di fuso orario e alla gestione di passeggeri difficili con ritmi di lavoro irregolari; ciò incide sul loro benessere mentale, con alti tassi di affaticamento emotivo e abbandono professionale anticipato rispetto ad altre professioni.



Anche i piloti sperimentano stress e pressione costante (sia per la responsabilità della sicurezza sia per le valutazioni periodiche rigorose delle prestazioni): un'indagine ha evidenziato che molti piloti di linea presentano **disturbi del sonno, ansia e sintomi depressivi**; in particolare, coloro che operano sia voli diurni che notturni mostrano i punteggi peggiori di qualità del sonno e maggior propensione all'insonnia. L'esperienza accumulata sembra mitigare parzialmente questi effetti (piloti più anziani riferiscono meno insonnia rispetto ai giovani, segno di adattamento o strategie personali sviluppate).

Nel trasporto ferroviario, i macchinisti devono affrontare oltre alla fatica fisica anche **stress psicologico** dovuto alla monotonia e al rischio di incidenti traumatici (investimenti sui binari, "near miss", ecc.): questa combinazione può portare a burnout e a disturbi da stress post-traumatico in caso di eventi critici.

### **Effetti sulla vita sociale e familiare**

I problemi nella sfera privata amplificano il disagio psicologico: i turnisti lamentano spesso di *non riuscire a partecipare alla vita familiare o sociale* (compleanni, cene, weekend), il che genera sentimenti di esclusione e peggiora l'umore.

Questa ridotta partecipazione sociale è stata correlata a maggiori livelli di ansia e irritabilità nei turnisti, nonché a un calo della soddisfazione generale. In breve, i lavoratori su turni nei trasporti sopportano un **carico mentale significativo**, dovendo gestire stress lavorativo elevato (es. rispettare orari serrati, condizioni impreviste come traffico o maltempo) con risorse psicofisiche spesso indebolite dalla fatica e con un ridotto supporto sociale. Senza interventi mirati (come programmi di supporto psicologico e iniziative per migliorare la socialità sul lavoro), questi fattori possono condurre a problemi seri quali depressione maggiore, ansia cronica o uso di sostanze.

### **Equilibrio vita-lavoro**

L'**equilibrio tra lavoro e vita privata** è spesso compromesso nei lavoratori turnisti, specialmente nei trasporti dove i servizi devono essere garantiti continuativamente.



I **turni irregolari e notturni** interferiscono con i normali orari sociali, causando *work-family conflict* (conflitto tra ruolo lavorativo e familiare) e riduzione del tempo libero di qualità.

Diversi studi mostrano che i turnisti riportano livelli più alti di conflitto lavoro-famiglia rispetto ai lavoratori a orario diurno regolare. Ad esempio, un'indagine su infermieri turnisti in Grecia (analogamente applicabile per dinamiche ai trasporti) ha rilevato che lavorare a turni comportava *minore capacità*

di adempiere a responsabilità domestiche e partecipare ad attività familiari, con conseguente calo del benessere e soddisfazione.

Le stesse dinamiche si applicano ad autisti, macchinisti, marittimi e personale aeronautico: **orari imprevedibili, weekend lavorativi e notti fuori casa** rendono difficile mantenere routine familiari. I genitori turnisti segnalano spesso problemi nella cura dei figli (es. dover trovare assistenza nelle ore notturne o molto presto al mattino).

Uno studio del CDC/NIOSH evidenzia che turni gravosi e lunghe ore riducono il *tempo di qualità* con la famiglia, contribuendo a irritabilità e conflitti domestici; non sorprende che tali tensioni possano aumentare il rischio di difficoltà coniugali o addirittura di divorzio nei nuclei familiari dei turnisti.

In particolare, la deprivazione di sonno rende il lavoratore più "di cattivo umore" e meno incline all'interazione positiva in famiglia, innescando un circolo vizioso di incomprensioni.

### **Flessibilità oraria e gestione della vita familiare**

Molti lavori nei trasporti offrono poca flessibilità individuale sugli orari, poiché i turni vengono assegnati per garantire la copertura continua del servizio.

Ciò significa che il dipendente spesso *non può scegliere* di avere libero un weekend specifico o un orario più adatto alle proprie esigenze familiari. Ad esempio, conducenti di autobus urbano possono avere rotazioni che cambiano settimanalmente (mattina, pomeriggio, notte) rendendo arduo pianificare impegni regolari (come accompagnare i figli a scuola).

I turni notturni inoltre impongono al lavoratore di *dormire di giorno*, mentre la famiglia è sveglia - questo "fuori sincrono" complica ulteriormente la convivenza: il turnista deve isolarsi (camera buia, silenzio) perdendo momenti di interazione familiare, e i familiari devono fare attenzione a non disturbarlo, limitando le attività in casa durante il giorno. Tutto ciò genera frustrazione in entrambe le parti.

### **Persone single vs con famiglia**

Gli effetti dei turni sulla vita privata possono variare; i lavoratori con figli piccoli riportano più difficoltà di conciliazione. Nel citato studio greco, l'essere genitore aumentava significativamente l'impatto negativo dei turni sulla vita domestica, poiché i genitori faticavano a soddisfare le esigenze familiari durante i turni irregolari.

### **Perdita di occasioni sociali**

Un altro aspetto è la **rinuncia al tempo libero tradizionale**.

Molti lavoratori diurni danno per scontate le serate libere, i weekend e le festività; per i turnisti dei trasporti, spesso queste coincidono invece con l'orario di lavoro più intenso (si pensi ai periodi natalizi: più voli, più treni speciali, più traffico stradale da gestire). Di conseguenza, i turnisti possono percepire di "perdersi la vita", cioè eventi sociali,

ricorrenze, svago. Questa sensazione di deprivazione sociale può contribuire a insoddisfazione e desiderio di lasciare il lavoro a turni.

Nel caso estremo dei marittimi o dei camionisti a lungo raggio, il **distacco prolungato** comporta che il lavoratore non sia fisicamente presente a compleanni, anniversari o anche alla quotidianità familiare (pranzi, cene); al rientro, può sentirsi un *estraneo* nelle dinamiche familiari. Non di rado i mariti/mogli di turnisti descrivono di dover “reggere da soli” la gestione familiare, generando stress anche per i partner e potenziali attriti con il lavoratore assente.

D'altra parte, **alcuni lavoratori turnisti trovano aspetti positivi**: ad esempio, avere giornate libere infrasettimanali può permettere di sbrigare commissioni quando gli altri lavorano, o evitare orari di punta per attività personali. Alcuni padri che lavorano di notte riferiscono di poter passare più tempo con i figli durante il giorno (quando loro non dormono) rispetto a un impiego 9-17 tradizionale. Questi casi però richiedono che il lavoratore **sacrifichi del sonno** per stare con la famiglia di giorno, con effetti poi sul recupero.

In generale, la letteratura suggerisce che per **favorire l'equilibrio vita-lavoro nei turnisti** siano utili: turnazioni prevedibili con sufficiente anticipo (così da programmare la vita privata), limitare il numero di notti consecutive lavorate (per garantire weekend liberi periodici), e politiche di *job sharing* o scambio turno consensuale tra colleghi per esigenze familiari.



Alcune aziende di trasporto implementano già queste misure come best practice (ad es. ferrovie e compagnie aeree che permettono ai dipendenti di scambiarsi i turni tramite piattaforme interne, aumentando la percezione di controllo sulla propria agenda).

In sintesi, l'impatto dei turni sull'equilibrio vita privata-lavoro è uno dei fattori di maggiore insoddisfazione: *riduce il tempo libero coincidente con il resto della società*, rende difficile mantenere routine familiari stabili e può mettere a dura prova le relazioni personali.

Interventi per migliorare la situazione includono una pianificazione attenta dei rotabili e degli orari, tenendo conto dei bisogni dei lavoratori (ove possibile), e supporti alle famiglie dei turnisti (es. convenzioni per asili nido h24, sportelli di consulenza familiare, etc.), come approfondito più avanti.

## Sicurezza e condizioni di lavoro

### Rischio di incidenti e infortuni

La combinazione di affaticamento, attenzione ridotta e orari notturni aumenta sensibilmente il rischio di incidenti sul lavoro nei trasporti. Studi trasversali mostrano che i lavoratori a turni hanno una probabilità fino a *3 volte superiore* di essere coinvolti in incidenti sul lavoro rispetto ai lavoratori diurni.



In particolare, la **probabilità di errori ed incidenti critici raggiunge il picco nelle ore notturne e di primo mattino**, quando la sonnolenza è maggiore e la vigilanza calante. Ciò vale in tutti i modi di trasporto: un macchinista stanco alle 5 del mattino potrebbe non reagire prontamente a un segnale, così come un autista di autobus di linea notturna potrebbe commettere errori di valutazione nel traffico.

Numerosi disastri nel trasporto hanno avuto la fatica come concausa: esempi spesso citati includono incidenti ferroviari (come la collisione di Bromide del 2003 in cui il macchinista affaticato passò un segnale a pericolo) e nautici (il disastro della Exxon Valdez nel 1989, in cui il cambio turni eccessivo portò a errore umano).

**Microsleep** (brevi colpi di sonno involontario) sono particolarmente pericolosi: bastano pochi secondi di addormentamento perché un treno o un camion percorrano centinaia di metri senza controllo. Purtroppo, queste situazioni accadono: indagini post-incidente hanno documentato macchinisti addormentati alla guida o autisti che non ricordavano gli ultimi chilometri percorsi.

L'istituto britannico HSE riporta che *il rischio di addormentarsi involontariamente sul lavoro è molto più alto nel turno di notte*. Anche il tragitto per rientrare a casa dopo un turno notturno è rischioso: i turnisti hanno un tasso maggiore di colpi di sonno alla guida privata e collisioni stradali post-lavoro. Un dato emerso negli USA: il 21% degli incidenti stradali mortali di autocarri avviene tra mezzanotte e le 6 del mattino, fascia di minor traffico ma di massima fatica per gli autisti (indice che la causa è spesso l'assopimento).

In ambito aereo, l'**errore umano da fatica** è un pericolo riconosciuto: l'FAA stima che dopo 12 ore di lavoro continuo le prestazioni cognitive di un pilota o controllore scendono drasticamente, aumentando il rischio di errori critici. Per questo esistono normative stringenti sui tempi di volo e di servizio.

### Misure regolamentari sulla sicurezza oraria

Per mitigare i rischi da superlavoro e affaticamento, in tutti i settori dei trasporti vigono regolamentazioni che fissano limiti alle ore di guida/volo e impongono periodi minimi di riposo.

Ad esempio, nell'Unione Europea gli **autisti professionali su strada** (camion e pullman) non possono guidare più di *9 ore al giorno* (estese a 10 solo due volte a settimana) e *56 ore in una settimana*, con obbligo di pause di almeno 45 minuti ogni 4,5 ore di guida. Inoltre devono



rispettare un riposo giornaliero di almeno 11 ore consecutive (riducibile a 9 eccezionalmente) e un riposo settimanale di minimo 45 ore. Similmente, negli USA i conducenti commerciali possono guidare max *11 ore* dopo 10 ore di pausa.

Queste norme (sovente monitorate con tachigrafi digitali o *Electronic Logging Devices*) mirano a prevenire la stanchezza eccessiva, anche se - come notato - il rispetto formale delle ore di guida non sempre garantisce che l'autista sia riposato (es.: potrebbe aver dormito male durante la pausa).

Nel **trasporto aereo**, le autorità internazionali (ICAO, EASA, FAA) impongono rigide *Flight Time Limitations*: tipicamente un pilota non può eccedere ~100 ore di volo al mese e ~1000 ore l'anno, con tempi massimi di servizio (duty) per singolo turno e riposi minimi tra voli. Ad esempio, la normativa europea prevede che un pilota dopo un turno lungo (duty di 10-12 ore) abbia almeno 12 ore di riposo prima del successivo, e che *in ogni 7 giorni* non lavori più di 60 ore. Inoltre, se i voli attraversano fusi orari, sono richiesti riposi "estesi" per recuperare il *jet lag*.

Nel **settore marittimo**, la Convenzione ILO *Maritime Labour Convention (MLC 2006)* e le norme STCW impongono per i marittimi almeno *10 ore di riposo su 24* e almeno 77 ore

di riposo su 7 giorni, per evitare orari di guardia estenuanti. In pratica, questo significa che nessun marittimo dovrebbe lavorare più di 14 ore in un giorno. Nonostante ciò, rapporti investigativi segnalano violazioni (diari di bordo falsificati) in alcuni casi, con marittimi che accumulano turni di 16-18 ore nei periodi di intensa attività portuale, a scapito della sicurezza.

## **Condizioni di lavoro e sicurezza sul posto**

### **Ambiente di lavoro notturno**



Oltre agli orari, altri fattori influiscono sulla sicurezza e sul comfort dei turnisti. Lavorare di notte può significare lavorare in condizioni di illuminazione ridotta (pensiamo alle operazioni ferroviarie o portuali notturne), con conseguente affaticamento visivo e difficoltà aggiuntive nel percepire i pericoli.

Le aziende migliori forniscono *illuminazione adeguata* e dispositivi riflettenti per il personale notturno (ad esempio, i manutentori ferroviari in turno di notte indossano giubbotti ad alta visibilità e operano con torri faro portatili).

### **Solitudine vs lavoro in team**

Di notte spesso c'è ridotto personale: un autista di autobus potrebbe non avere supervisor disponibili in tempo reale; un operatore di stazione ferroviaria in turno notturno potrebbe essere solo nel gestire emergenze iniziali. La mancanza di supporto immediato può generare insicurezza.

### **Sicurezza personale**

Alcuni turnisti affrontano rischi di sicurezza personale, ad esempio conducenti di autobus notturni o tassisti possono incontrare situazioni di criminalità o passeggeri pericolosi nelle ore piccole. Anche il personale ferroviario delle metropolitane notturne riferisce episodi con utenti alterati. Questo aggiunge un carico di stress e richiede misure di sicurezza (telecamere, pulsanti di allarme, formazione alla gestione dei conflitti).

### **Strutture per i turnisti**

Le condizioni di lavoro includono anche la disponibilità di *locali di riposo, mense notturne, spazi adeguati*. In molte realtà, i lavoratori notturni lamentano di non avere

servizi equivalenti a quelli dei colleghi diurni (es. la mensa chiusa di notte, costringendo a cibo da distributori automatici poco sano, o l'assenza di trasporti pubblici per rientrare a casa).

Le aziende più attente hanno introdotto benefit specifici: ad esempio, alcune compagnie aeree offrono **sale riposo** per gli equipaggi in aeroporto con poltrone letto e illuminazione soffusa per favorire un pisolino tra un volo e l'altro; alcune società di autotrasporto hanno convenzioni con palestre 24h o strutture lungo le autostrade dove i loro autisti possono fermarsi in sicurezza e riposare con doccia e letto.

## Cultura della sicurezza



Un aspetto fondamentale è come l'azienda gestisce e percepisce la sicurezza legata alla fatica. In passato, in certi ambienti c'era la mentalità del "stringere i denti e andare avanti" - ad esempio, un manutentore aeronautico veterano ammetteva: *"Ho lavorato stanco molte volte, e sì, errori dovuti a fatica ci sono stati"*.

Oggi si riconosce che questo approccio è pericoloso: la *fatica* è stata identificata come un contributo significativo ad

errori e incidenti (negli aerei, errori di manutenzione per stanchezza hanno causato guasti gravi). Pertanto, regolatori e aziende stanno promuovendo una cultura in cui **è lecito segnalare di essere troppo stanchi per lavorare** senza timore di stigma.

Ad esempio, molte compagnie aeree hanno implementato sistemi di *report anonimo di fatica*, incoraggiando piloti e staff a segnalare quando si sentono non sufficientemente riposati; questo può condurre a inchieste interne e modifiche di turni.

Nel settore ferroviario britannico, l'ORR ha emanato linee guida aggiornate per la gestione della fatica, sottolineando l'importanza di integrare la *gestione del rischio fatica* nei sistemi di sicurezza aziendali. Ciò include valutare i turni in fase di pianificazione (es. evitare rotazioni irrazionali), monitorare le ore effettivamente lavorate e coinvolgere i dipendenti nel feedback. Una cultura aperta, in cui un conducente può dire "non me la sento di fare straordinario dopo questo turno notturno" senza subire conseguenze, è indicata dagli esperti come elemento chiave per prevenire incidenti legati alla stanchezza.

In conclusione, la sicurezza nei trasporti 24/7 dipende in larga parte da come si gestisce la fatica e le condizioni di lavoro dei turnisti. Norme sulle ore di lavoro e schemi di turnazione sicuri sono la prima linea di difesa, ma devono essere supportate da una reale

**attuazione pratica** (controlli, tecnologie di monitoraggio) e da una cultura organizzativa che metta al primo posto la sicurezza di operatori e utenti.

L'adozione crescente di *Fatigue Risk Management Systems* (FRMS) - approfonditi di seguito - è una risposta moderna per affrontare sistematicamente questi rischi.

## Impatto delle tecnologie digitali e dell'automazione sul lavoro turnista

La rivoluzione digitale e l'automazione stanno trasformando il lavoro nei trasporti, con effetti sia positivi che negativi per i lavoratori a turni.

### Tecnologie digitali di monitoraggio e organizzazione



Un aspetto rilevante è l'uso di sistemi digitali per programmare, tracciare e gestire i turni. Ad esempio, i **cronotachigrafi digitali ed ELD (Electronic Logging Devices)** nei camion registrano automaticamente le ore di guida e di riposo, assicurando il rispetto della normativa. Ciò ha migliorato la *compliance* e ridotto gli eccessi di orario, con benefici per la sicurezza stradale.

Tuttavia, molti autisti hanno inizialmente percepito gli ELD come un elemento di stress: la registrazione al secondo del tempo li fa sentire "col fiato sul collo" e può indurre comportamenti rischiosi per rispettare i limiti imposti.

Alcuni camionisti riportano che, dopo l'introduzione degli ELD, hanno visto più colleghi **correre per parcheggiare prima di scadere il tempo** o fermarsi in punti non sicuri perché l'orario di guida era terminato improvvisamente. Questo indica che la tecnologia, se non accompagnata da flessibilità e infrastrutture (aree di sosta sicure diffuse), può generare *ansia da prestazione temporale*. Analogamente, applicazioni di gestione turni e app di chiamata (ad es. per tassisti e autisti ride-share) portano benefici organizzativi ma possono estendere il controllo del datore di lavoro: i turnisti restano connessi anche fuori orario tramite smartphone aziendali, ricevendo notifiche per straordinari o cambi turno.

Questa iper-connessione può **offuscare i confini tra lavoro e vita privata**, rendendo difficile "staccare la spina" e recuperare. I sindacati hanno segnalato che le tecnologie mobili permettono ai manager di raggiungere i dipendenti in ogni momento, aspettandosi risposte immediate, e ciò aumenta il carico mentale (un tema definito "tecno-stress"). Un'indagine del sindacato dei trasporti tedesco ha rilevato che i giovani lavoratori sono particolarmente soggetti a stress da continua reperibilità dovuta a strumenti digitali.

D'altra parte, la tecnologia offre strumenti utili per **alleviare l'isolamento** dei turnisti.

In passato un marittimo in mare aperto poteva comunicare con la famiglia solo sporadicamente via radio o posta; oggi, grazie alle reti satellitari a banda larga e al 5G in porti e navi, è possibile avere Internet a bordo. Ciò ha permesso iniziative come l'installazione di *Wi-Fi sulle navi mercantili*: i marittimi possono fare videochiamate ai propri cari, guardare film in streaming o seguire eventi sportivi in diretta anche durante lunghi viaggi oceanici. Secondo un articolo su *The Maritime Executive*, garantire **connettività affidabile** ai marittimi migliora nettamente il morale e riduce la sensazione di isolamento. La possibilità di parlare regolarmente con la famiglia o di svagarsi online la sera dopo il turno fa sentire "meno lontani da casa" e favorisce la coesione a bordo (es. l'equipaggio che si riunisce per guardare insieme una partita in streaming).

Le aziende che investono in queste soluzioni registrano equipaggi più soddisfatti, con ricadute positive anche su produttività e sicurezza (un marittimo sereno lavora meglio e con meno distrazioni).

Anche gli autisti su lunghe percorrenze beneficiano di smartphone e social network per mantenere un contatto con amici e famiglia durante i viaggi, mitigando la solitudine. In alcuni paesi, sono nate *community online di camionisti* che fungono da gruppo di supporto virtuale, condividendo consigli e facendo compagnia via radio CB o chat nelle ore notturne.

### **Automazione e AI nel lavoro turnista**

L'automazione sta entrando in tutti i settori dei trasporti: *pilota automatico avanzato* negli aerei, *autonomous driving* nei veicoli, *segnalamento automatico* e guida robotica nei treni (si pensi alla metropolitana automatica), *navi con autopilota e sistemi di navigazione intelligenti* in mare.

Questo fenomeno ha implicazioni ambivalenti. In termini di **carico di lavoro fisico**, l'automazione può ridurre compiti gravosi o ripetitivi: ad esempio, sistemi di assistenza alla guida nei camion (mantenimento corsia, frenata automatica di emergenza) alleggeriscono l'impegno costante del conducente e aumentano la sicurezza.



Nei treni ad automazione integrale, il macchinista diventa più un supervisore, con meno interventi manuali. Ciò *potrebbe* ridurre la fatica acuta, ma apre nuove sfide: il ruolo umano si sposta verso **vigilanza passiva**, dovendo monitorare sistemi automatici per lunghi periodi con pochi interventi.

È noto che la *vigilanza prolungata senza attività* porta a noia e cali di attenzione (il cosiddetto *paradosso dell'automazione*: l'uomo è eccellente a intervenire in emergenza, ma solo se rimane concentrato, cosa difficile se la macchina fa quasi tutto). Ad esempio, in modalità di pilota automatico sull'aereo, i piloti devono comunque mantenere l'attenzione per reagire a eventuali allarmi; però l'assenza di compiti attivi può indurre **assopimento** se il pilota è già stanco. Incidenti aerei (come Air France 447 del 2009) hanno evidenziato problemi di eccesso di fiducia nell'automazione e perdita di abilità manuali. Pertanto, mentre l'automazione tende a diminuire il carico fisico immediato, non elimina la necessità del **fattore umano attento**, anzi richiede nuove forme di attenzione che possono a loro volta generare stress (vigilare sistemi complessi, interpretare dati).

Un altro impatto è la **riduzione del personale**: l'automazione spesso mira a operare con meno addetti (treni senza macchinista, porti con gru robotiche, futuri camion a guida autonoma). Questo trend crea *ansia occupazionale* nei lavoratori turnisti: la paura di essere sostituiti da una macchina. Un ampio sondaggio europeo (European Working Conditions Survey) ha trovato che livelli elevati di "ansia da automazione" - ovvero preoccupazione per perdita di controllo sul proprio lavoro, de-skilling e possibile riassegnazione a mansioni non desiderate a causa della tecnologia - si associano a **maggior stress lavorativo e minore soddisfazione** tra i lavoratori. I timori più citati sono: un calo della discrezionalità sul lavoro (la macchina impone ritmi e modalità), la difficoltà ad acquisire nuove competenze richieste per governare i sistemi automatici e l'incertezza sul futuro impiego.

Nei trasporti, sindacati e lavoratori segnalano queste preoccupazioni: ad esempio, i macchinisti di metropolitana automatizzata temono di essere relegati a ruoli di sorveglianza con perdita di status; gli autisti vedono l'arrivo dei camion autonomi come minaccia al posto di lavoro entro qualche decennio.

Questa **insicurezza può aumentare lo stress cronico**. Paradossalmente, uno studio ha indicato che i lavoratori che percepiscono alto rischio di automazione riferiscono anche *peggior qualità del sonno* (forse per l'ansia che interferisce col riposo).

### Strumenti digitali per il benessere

Nonostante i rischi, la tecnologia offre anche soluzioni innovative per migliorare la qualità della vita dei turnisti. Un esempio sono le **app dedicate al benessere mentale**: alcune compagnie marittime forniscono ai marittimi app per monitorare il proprio umore, con accesso a risorse di consulenza online (chat con psicologi a distanza).

La *Sailors' Society* ha lanciato il programma *Wellness at Sea*, un pacchetto formativo digitale in cinque aree (sociale, emotiva, fisica, intellettuale e spirituale) per educare i marittimi a prendersi cura di sé stessi e dei colleghi, combattere fatica e stress e individuare precocemente segnali di malessere.



Questo programma include anche una app e una linea telefonica h24 per consulenza psicologica gratuita ai marittimi in difficoltà, riconoscendo che la **tecnologia può connettere** un lavoratore isolato con aiuto professionale immediato. Altre soluzioni digitali includono dispositivi *wearable* (indossabili) per il monitoraggio della fatica: alcune aziende di autotrasporto testano cappellini o occhiali smart in grado di rilevare tramite sensori i segni di sonnolenza (movimenti della pupilla, onde cerebrali) e di allertare il conducente o il centro operativo prima che si addormenti. Sistemi simili esistono in locomotive e aerei (rilevamento movimenti della testa, telecamere su palpebre) come *barriera di sicurezza aggiuntiva*.

In futuro, l'AI potrebbe aiutare a creare *turni "su misura"*: algoritmi che, considerando i dati biometrici e di performance di ciascun lavoratore, ottimizzano i calendari per minimizzare la fatica individuale.

In conclusione, la digitalizzazione e l'automazione costituiscono un **potente doppio taglio** per i turnisti: da un lato migliorano la sicurezza, la comunicazione e tolgono compiti logoranti, dall'altro possono incrementare lo stress (sentirsi sorvegliati dalla tecnologia o rimpiazzati) e introdurre nuove forme di vigilanza e competenze da acquisire. Le migliori

prassi emergenti suggeriscono di *coinvolgere i lavoratori nell'introduzione di nuove tecnologie*, per addestrarli adeguatamente e rassicurarli sul loro ruolo, nonché implementare la tecnologia come supporto (e non sostituto freddo) al benessere - ad esempio, usando il digitale per dare più voce ai dipendenti nella gestione dei turni e per fornire strumenti di auto-monitoraggio della salute.

## Strategie e buone pratiche per migliorare la qualità della vita dei turnisti

Nonostante le sfide descritte, esistono numerose **buone pratiche adottate in vari paesi e settori** che hanno dimostrato di migliorare la qualità della vita lavorativa dei turnisti nei trasporti. Queste strategie, basate su evidenze scientifiche e sull'esperienza sul campo, affrontano il problema su più fronti: organizzazione del lavoro, supporto alla salute, interventi tecnologici e culturali.

Di seguito, una sintesi delle misure più efficaci e raccomandazioni pratiche:

### 1. Migliorare la progettazione dei turni (rostering)

Una *programmazione attenta dei turni* può ridurre notevolmente l'impatto negativo su salute e vita privata. Le linee guida internazionali raccomandano:



- **Evitare il turno di notte fisso prolungato:** Lavorare permanentemente di notte porta a severi scompensi circadiani; è preferibile ruotare i turni piuttosto che assegnare una persona sempre alle notti.
- **Limitare le notti consecutive:** Non più di 3 notti consecutive di lavoro, seguito da adeguati giorni di riposo, per permettere un recupero. Studi mostrano che la performance cala drasticamente dopo 3 notti di fila.
- **Rotazione forward (avanti):** programmare i turni in progressione naturale (mattina → pomeriggio → notte) piuttosto che backward, perché il corpo si adatta

meglio a un inizio turno sempre posticipato che anticipato. Ad esempio, un macchinista farà mattine, poi pomeriggi, poi notti, poi riposo.

- **Pianificare orari prevedibili e stabili quando possibile:** dare ai dipendenti un calendario turni con largo anticipo e ridurre variazioni improvvise. La **irregolarità dei turni** è emersa come fattore con il maggior impatto negativo su benessere e prestazioni nei macchinisti ferroviari in Australia/NZ. Al contrario, orari stabili permettono di organizzare la vita privata e di instaurare routine di sonno.
- **Evitare cambi turni troppo rapidi (quick return):** ossia, non fare uscire un dipendente a mezzanotte per farlo rientrare alle 6 del mattino seguente - occorrono almeno 11 ore di intervallo tra un turno e l'altro (come da normative UE e raccomandazioni mediche). Meno di 11 ore di pausa aumenta significativamente il rischio di insonnia e sonnolenza.
- **Gestire attentamente i turni precoci:** se un turno deve iniziare molto presto (es. 4-5 del mattino), riconoscere che il lavoratore probabilmente si sveglierà nel cuore della notte - quindi quel turno dovrebbe essere più corto o seguito da un lungo riposo. Alcune aziende offrono la possibilità di dormire in foresteria vicino al luogo di lavoro per chi ha turni all'alba (es. controllori di volo con turno alle 5:00 possono alloggiare presso l'aeroporto la notte prima, evitando una sveglia impossibile).

Implementando questi principi, si ottiene uno **schema di turnazione "umanizzato"** che pur garantendo la copertura 24/7, minimizza stress e fatica. Ad esempio, le ferrovie di alcuni paesi nordici hanno introdotto cicli di 2 mattine, 2 pomeriggi, 2 notti seguiti da 3 giorni liberi, riscontrando un calo di lamentele per affaticamento e un miglior equilibrio lavoro-famiglia riferito dai dipendenti.

## 2. Programmi di Fatigue Risk Management (FRMS)

Nel settore aereo si è fatto da apripista con gli FRMS, sistemi strutturati che combinano *scienza e gestione attiva della fatica*.



Un FRMS tipicamente include formazione ai dipendenti sul sonno, raccolta di dati (es. questionari di sonnolenza, dispositivi di monitoraggio) e procedure per adattare i turni in base ai rischi rilevati. La **FAA** ha sponsorizzato gruppi di lavoro multidisciplinari per sviluppare FRMS in manutenzione aeronautica, ottenendo miglioramenti nella consapevolezza e strumenti pratici (calendari, checklist) per combattere la fatica.

Un elemento chiave è *coinvolgere tutti i livelli* - dal top management ai lavoratori - nel riconoscere la fatica come pericolo e nell'applicare contromisure. Un FRMS ben attuato può **migliorare la qualità della vita, la sicurezza e la qualità del lavoro** in aviazione, e concetti simili sono ora adottati anche altrove (ad esempio, l'Ufficio federale dei trasporti svizzero richiede alle aziende ferroviarie di dotarsi di un piano di gestione della fatica). Tra le misure pratiche promosse dagli FRMS e dalle linee guida HSE ci sono:

- **Pianificazione partecipativa:** coinvolgere i lavoratori nella definizione dei turni, raccogliere feedback su quali rotazioni risultano più pesanti e aggiustare di conseguenza.
- **Monitoraggio continuo:** registrare incidenti, errori, near-miss e correlare con orari/turni per identificare punti critici (es. un aumento di errori alle 4-5AM può indicare necessità di aggiungere un micro-pause in quel range).
- **Politica sulle pause e micro-sonni:** incoraggiare i lavoratori, dove possibile, a fare brevi pause rigenerative. Ad esempio, **consentire un pisolino** di 15-20 minuti durante la pausa notturna (in un luogo sicuro) - studi indicano che un *nap* breve può ripristinare l'attenzione senza generare inerzia da sonno. Molte compagnie aeree adottano la "*controlled rest*" in cabina per i piloti: uno dorme 20 min mentre l'altro vigila, a turno, su voli monotoni di crociera - pratica che ha ridotto i colpi di sonno involontari. In ambito autotrasporto, aziende di trasporto passeggeri come Flixbus ora prevedono due autisti e incoraggiano a darsi il cambio guidando a turno con micro-sonni per il passeggero.
- **Breaks durante i turni:** suddividere il turno notturno con pause brevi ma frequenti. Ad es., ricerca sulla vigilanza consiglia una pausa di 10 min ogni ora invece di 30 min ogni 3 ore, per mantenere alta l'attenzione. Durante tali pause, incentivare attività rinvigorenti: *stretching* (allungamento muscolare) per riattivare la circolazione e alleviare la tensione muscolare accumulata stando seduti, qualche esercizio leggero o una camminata.
- **Controlli di allerta:** implementare sistemi che valutino in tempo reale la sonnolenza. Molte compagnie ferroviarie hanno introdotto test di reattività (ad es. il macchinista deve premere un pulsante ogni tot minuti - il *Vigilance Control* - per confermare di essere sveglio; la mancata risposta fa scattare un allarme e frena il treno). In futuro, sensori biometrici integrati potrebbero fornire allarmi

personalizzati (es. uno smartwatch che vibra se la frequenza cardiaca e la variabilità HR suggeriscono inizio di sonnolenza).

### 3. Promozione della salute e supporto medico

Per contrastare gli effetti negativi a lungo termine, molte aziende e governi hanno avviato programmi di *wellness* specifici per turnisti:

- **Screening sanitari periodici:** Ad esempio, la normativa UE richiede che i lavoratori notturni abbiano diritto a visite mediche periodiche (annuali o biennali) per controllare lo stato di salute. Diverse aziende di trasporto organizzano check-up annuali gratuiti (controllo pressione, glicemia, indice di massa corporea, qualità del sonno) per individuare precocemente problemi come ipertensione o disturbi del sonno (apnee notturne, insonnia cronica) e intervenire.



- **Consulenza sul sonno e igiene del sonno:** Offrire training ai dipendenti su come migliorare il proprio riposo. Ciò include consigli pratici: mantenere orari di sonno regolari anche nei giorni liberi, preparare la camera da letto buia e silenziosa (tapparelle oscuranti, tappi per orecchie se necessario), evitare caffeina nelle ore prima di dormire dopo il turno, limitare l'uso di schermi luminosi a fine turno (la luce blu dei dispositivi interferisce col sonno). Ad esempio, la società ferroviaria francese SNCF ha distribuito ai turnisti kit con mascherina oscurante, tappi auricolari e linee guida per il sonno diurno.
- **Dieta e forma fisica:** Fornire opzioni di cibo sano 24/7 (mense aziendali aperte per i turnisti notturni con pasti equilibrati, distributori con snack salutari) e creare opportunità di esercizio. Alcune aziende portuali hanno allestito piccole palestre accessibili ai dipendenti anche fuori orario standard, o organizzato sessioni di gruppo (yoga mattutino prima del turno).

L'attività fisica regolare aiuta a mitigare l'aumento di peso e a migliorare l'umore; la raccomandazione generale è di puntare ad almeno 150 minuti di esercizio aerobico a settimana anche per i turnisti, adattando il timing: chi fa notte potrebbe allenarsi nel pomeriggio prima del turno, chi fa mattina si allena dopo il lavoro (ma non subito prima di dormire la sera). Diverse compagnie di autotrasporto incentivano i loro autisti con programmi "fit driver" (abbonamenti palestra scontati, concorsi interni su chi fa più passi al giorno con pedometri, etc.), poiché un autista in salute ha meno probabilità di infortuni e assenze per malattia.

- **Supporto psicologico e sociale:** Implementare servizi di *Employee Assistance Program (EAP)* mirati ai turnisti. Ad esempio, offrire consulenze psicologiche anonime (telefono o chat) disponibili anche in orari non convenzionali, gruppi di

supporto tra pari (in alcune compagnie aeree i piloti senior fanno da mentori ai giovani, aiutandoli ad adattarsi allo stile di vita del volo internazionale). In ambito marittimo, organizzazioni no-profit come Mission to Seafarers e Sailors' Society offrono centri di accoglienza nei porti dove i marittimi in sosta possono rilassarsi, comunicare, ricevere assistenza spirituale e psicologica.

Avere uno **sfogo emotivo e supporto** riduce il rischio che stress e isolamento evolvano in patologie. Inoltre, creare opportunità di socializzazione tra colleghi - *team building* e attività ricreative aziendali - è utile: ad esempio, una compagnia ferroviaria giapponese organizza periodicamente giornate sportive per i dipendenti di diversi turni, così che possano conoscersi e creare spirito di squadra anche con chi lavora orari opposti. Un ambiente di lavoro coeso fa sentire meno soli anche nei turni difficili.

#### **4. Supporto alle famiglie e conciliazione**

Alcune best practice guardano oltre il singolo lavoratore, offrendo aiuto alla sua famiglia. Ad esempio, in Italia alcune aziende di trasporto pubblico locale hanno stipulato convenzioni con asili nido e baby-sitter per avere copertura negli orari serali/notturni per i figli dei turnisti. In Francia, la SNCF fornisce ai dipendenti con figli piccoli un contributo economico extra per coprire i costi di cura in orari non standard.

Coinvolgere le famiglie nelle iniziative di benessere può far sentire il lavoratore più sostenuto: alcune imprese organizzano *family day* spiegando ai familiari le sfide dei turni e come possono aiutare (es. mantenendo un ambiente silenzioso quando il genitore di notte dorme di giorno, o pianificando attività compatibili con il suo calendario). Ridurre il conflitto lavoro-famiglia, laddove possibile, allevia un'importante fonte di stress.

#### **5. Miglioramento dell'ambiente di lavoro**

Garantire condizioni adeguate per i turnisti:

- **Postazioni ergonomiche:** sedili confortevoli e regolabili per conducenti e macchinisti (riduce affaticamento muscolare), tappetini antivibrazione in cabina camion, climatizzazione efficiente (il caldo eccessivo induce sonnolenza).
- **Illuminazione e contrasto al calo circadiano:** Fornire *luci a spettro blu* o altre fonti luminose intense nelle sale di controllo/operatorie notturne per stimolare la veglia (è dimostrato che la luce intensa durante la notte aiuta a mantenere l'attenzione). Al contempo, predisporre aree di riposo con luce minima dove chi è in pausa può rilassarsi senza disturbare i ritmi.

- **Sicurezza e trasporti:** Offrire soluzioni per il tragitto casa-lavoro sicuro per i notturni: servizio navetta aziendale notturno, convenzioni con taxi, parcheggi custoditi vicino al luogo di lavoro. Ad esempio, la metropolitana di New York fornisce ai dipendenti che smontano alle 2-3 di notte un pass taxi per tornare a casa se non se la sentono di guidare.

## 6. Coinvolgimento e cultura aziendale

In tutte le best practice di successo si evidenzia l'importanza di *coinvolgere attivamente i lavoratori* e i loro rappresentanti (sindacati) nel disegno delle soluzioni.

Una cultura del lavoro che valorizza il benessere del turnista - riconoscendone i sacrifici e premiando comportamenti sicuri - produce risultati tangibili. Ad esempio, alcune compagnie aeree hanno introdotto **policy no-stop**: se un pilota dichiara ufficialmente di non essere riposato a sufficienza, viene sostituito senza penalizzazioni disciplinari; questo incoraggia la trasparenza e previene rischi.

Nelle ferrovie britanniche, il nuovo orientamento normativo incoraggia le aziende a trattare la fatica come elemento da includere nei sistemi di gestione della sicurezza (approccio "Plan-Do-Check-Act"), con audit periodici sulle pratiche di turnazione. Anche *iniziative di formazione* per i manager sono cruciali: un capoturno deve saper riconoscere un subordinato esausto e prendere provvedimenti (farlo riposare, dividere il compito) invece di forzare la produttività a tutti i costi.



## 7. Utilizzo intelligente della tecnologia

Come menzionato, la tecnologia può essere un alleato. Si raccomanda di implementare strumenti come:

- **Sistemi di allerta alla guida:** molte flotte di autotrasporto dotano i mezzi di dispositivi che monitorano lo stile di guida e lanciano avvisi acustici/vibranti se rilevano zigzag o tempi di reazione rallentati (sintomi di colpo di sonno). Questi sistemi hanno mostrato di ridurre gli incidenti da fatica.
- **Applicazioni per swap turni:** piattaforme digitali interne dove i lavoratori possano proporre scambi di turno o segnalare preferenze, in modo trasparente e regolamentato, dando loro un senso di controllo maggiore sul proprio tempo.
- **Migliore connettività Internet a bordo:** come detto per i marittimi, investire in internet e comunicazione aiuta il morale. Anche nei camion, l'avvento del 5G potrà consentire agli autisti di partecipare da remoto a momenti familiari (es. videochiamata a cena).
- **Simulazioni e formazione in realtà virtuale:** per addestrare i turnisti ad affrontare situazioni critiche in stato di fatica e riconoscere i propri limiti. Ad esempio, un programma VR per macchinisti simula una corsa dopo 24 ore di veglia, facendogli vedere gli effetti su attenzione e performance, aumentandone la consapevolezza.

In conclusione, il miglioramento della qualità della vita dei lavoratori turnisti nei trasporti richiede un approccio olistico e proattivo.

**Dati e studi** a livello globale confermano che interventi mirati possono fare la differenza: ad esempio, un grande studio su autisti di autobus in Scandinavia ha mostrato che dopo la riorganizzazione dei turni secondo criteri ergonomici (rotazione forward, max 2 notti consecutive, settimane corte) si è avuta una riduzione del 25% delle assenze per malattia e un aumento del 15% nella soddisfazione lavorativa riportata.

In ambito marittimo, l'adozione di protocolli rigorosi di gestione delle ore di guardia e l'introduzione del programma *Wellness at Sea* hanno portato alcune compagnie ad assistere a una diminuzione dei tassi di depressione tra gli equipaggi e a un miglior tasso di ritenzione del personale.

**Raccomandazioni pratiche** emergenti includono: progettare i turni "a misura d'uomo", educare i lavoratori a sani stili di vita e sonno, supportarli con tecnologie e servizi dedicati, e coltivare una cultura organizzativa che riconosca la centralità del fattore umano anche in un settore sempre più automatizzato. Implementando queste strategie, le aziende di trasporto non solo tutelano i propri lavoratori, ma migliorano anche sicurezza ed efficienza operative - un classico caso di *win-win* tra benessere del personale e risultati aziendali.

**Fonti:** Studi e letteratura citati come indicato nel testo ecc; report di istituzioni (NIOSH, ITF, FAA, ORR, ecc.) e best practice aziendali (Sailors' Society, HSE UK). Le citazioni nel formato 【†】 si riferiscono ai documenti specifici elencati nei riferimenti. (Ogni citazione è stata tradotta o sintetizzata in italiano per chiarezza espositiva.

## TRENORD

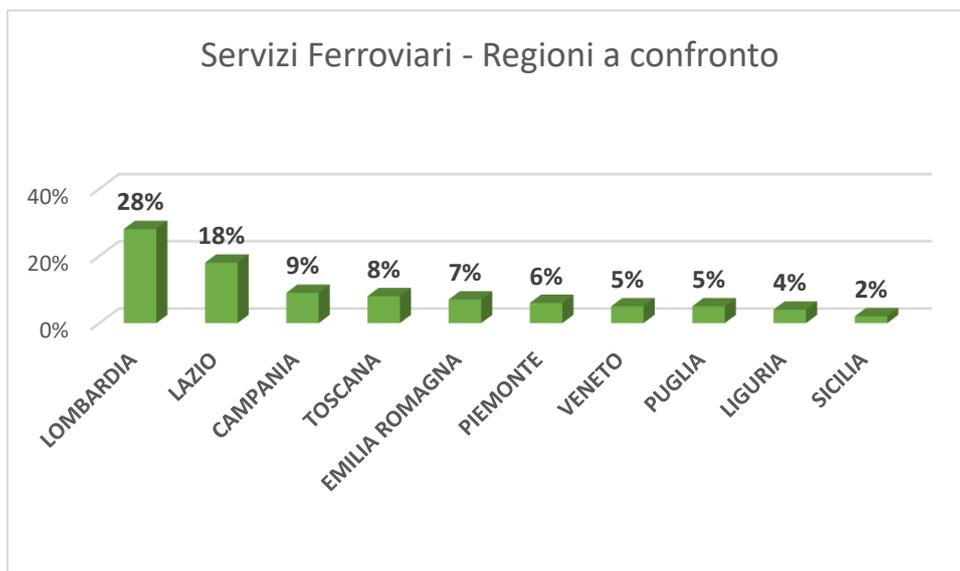
Trenord nasce nel 2011 dall'unione di Trenitalia e Gruppo FNM, dando vita ad una delle principali realtà dedicate al trasporto pubblico ferroviario.

La Società infatti, con oltre 2.200 treni operati quotidianamente, effettua il servizio ferroviario in oltre 460 stazioni, utilizzando oltre all'infrastruttura ferroviaria nazionale in capo a RFI, anche l'infrastruttura regionale di Ferrovienord, su una rete di oltre 2.000 chilometri.

Vi è una significativa domanda di mobilità, specialmente verso i capoluoghi di provincia ma particolar modo su Milano.

Il numero di persone che sceglie il treno come mezzo per spostarsi è in costante crescita, in una regione che ha un contesto infrastrutturale denso e prossimo alla saturazione.

La Lombardia risulta avere il più alto grado di utilizzo dell'infrastruttura ferroviaria tra le regioni italiane, a fronte della più bassa densità di rete rispetto alla popolazione residente.



## Elezioni Rsu-Rls Novembre 2022 E Costituzione Coordinamento Rsu

Si è raggiunto un grande risultato della lista FIT, che ha visto eleggere il maggior numero di delegati, diventando l'unica organizzazione sindacale in azienda, con almeno un delegato eletto per ogni collegio elettorale.

Un risultato straordinario, che in questi anni difficili ha premiato il lavoro di tutti i delegati e attivisti, generando un grande entusiasmo che ha permesso, tra il 2022 e il 2024, di raccogliere un ulteriore consenso tra i lavoratori, grazie anche agli accordi sottoscritti in tutti i settori aziendali.

È stato inoltre costituito nel mese di febbraio 2023, in seguito alle elezioni di rinnovo dei collegi di Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU), il **Coordinamento RSU**, fondato con il protocollo delle relazioni industriali del 22 luglio 2022, e composto, da 11 RSU, individuate tra le 65 elette.

Il Coordinamento RSU partecipa a tutte le fasi dell'formativa e della negoziazione, con funzione di sintesi e collegamento, rispetto alle istanze derivanti dai vari settori aziendali.



## Accordi

Tra le varie intese sottoscritte evidenziamo:

- **PROTOCOLLO SICUREZZA**

Un accordo fondamentale che prevede, oltre all'assistenza psicologica gratuita per il personale vittima di aggressioni, il riconoscimento come orario di lavoro del tempo necessario per sporgere denuncia. Inoltre, è previsto un aumento del personale a bordo treno, per supportare il Capotreno e rafforzare la legalità. Tra le altre misure, è prevista la sperimentazione di Body Cam per il Personale di Bordo, Security e Assistenza e Controllo. Infine, saranno attivati percorsi formativi per il personale e una campagna di sensibilizzazione riguardo le aggressioni al personale ferroviario di front-line.

- **TRASFERIMENTI:**

Un accordo trasversale che interessa tutti i settori, il quale include, in caso di cambio di figura professionale all'interno dell'azienda, un riconoscimento del valore pari al 25% dell'anzianità maturata nella precedente figura professionale.

- **MANOVRA:**

Conclusione del processo di internalizzazione delle attività della Manovra e conseguente accordo che da omogeneità ai turni di lavoro, programmazione delle ferie estive e invernali, garantisce crescita professionale interna, valorizzazione di

risorse, indennità di turno riviste e svolgimento delle attività propedeutiche alla partenza del treno di spettanza del macchinista, al personale del settore in possesso delle necessarie abilitazioni (B limitato).

- **STRUTTURA PIOP e SECURITY:**

Successivamente alla creazione e condivisione delle due strutture in questione, sono stati sottoscritti accordi che definiscono le attività che svolgeranno, oltre a stabilire percorsi di crescita professionale al loro interno.

- **FORMAZIONE FINANZIATA:**

Accordo che coinvolge 840 lavoratori ai quali è stata fornita formazione su diversi temi tra cui qualità nelle Biglietterie, Digital Marketing, Comunicazione, Gestione dello Stress, Formazione su Applicativi Tecnici, Analisi dati, Sviluppo delle Competenze. Inoltre, nell'ambito dell'intesa è stato condiviso un corso di Relazioni Industriali organizzato congiuntamente da tutte le RSU elette in azienda e ai rappresentanti aziendali. Il corso, strutturato in sei moduli per un totale di 1.440 ore, comprende i seguenti temi:

- **Comunicazione:** sviluppo delle competenze comunicative e relazionali
- **Negoziazione:** sviluppo delle competenze negoziali
- **Partecipazione e rappresentanza sindacale**
- **Diritti e doveri:** gli ambiti del diritto del lavoro
- **Cos'è l'azienda e come funziona**
- **Welfare contrattuale:** Fondi pensione e Fondi Sanitari

## Moduli della Formazione

<b>Mod. 1</b>	<b>Comunicazione: sviluppo delle competenze comunicative e relazionali</b>
Contenuti	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Elementi di base della comunicazione interpersonale</li> <li>-Caratteristiche degli stili comunicativi</li> <li>-Gli effetti della comunicazione nei rapporti interprofessionali</li> <li>-Tecniche di comunicazione efficace</li> <li>-La comunicazione nelle organizzazioni</li> <li>- La comunicazione efficace all'interno di un sistema di relazioni industriali partecipative.</li> </ul>
Metodologie didattiche	Aula: lezioni, lavori gruppo, esercitazioni; studio di casi; role play.
<b>Mod. 2</b>	<b>Negoziazione: sviluppo delle competenze negoziali</b>
Contenuti	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La negoziazione: aspetti definitivi</li> <li>- Tipologie di negoziato. Negoziato a somma zero e negoziati generativi</li> <li>- Modalità di negoziazione e gestione dei conflitti</li> <li>- Conflitto e cooperazione</li> </ul>
Metodologie didattiche	Aula: lezioni, lavori gruppo, esercitazioni; studio di casi; role play.
<b>Mod. 3</b>	<b>Partecipazione e rappresentanza sindacale</b>
Contenuti	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La rappresentanza del lavoro: modello associativo e modello di rappresentanza generale.</li> <li>-Le rappresentanze a livello di luogo di lavoro.</li> <li>-L'art. 39 e l'art. 40 della Costituzione</li> <li>-Lo statuto dei lavoratori</li> <li>-La contrattazione collettiva</li> <li>-I livelli della contrattazione</li> <li>-Validità dei contratti ed erga omnes</li> </ul>
Metodologie didattiche	Aula: lezioni, lavori gruppo, esercitazioni; studio di casi; role play.
<b>Mod. 4</b>	<b>Diritti e doveri: gli ambiti del diritto del lavoro</b>
Contenuti	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La prestazione di lavoro - l'obbligo di fedeltà - la tutela della personalità morale del lavoratore</li> <li>- il potere direttivo ed il suo esercizio - le mansioni esigibili - il trasferimento del lavoratore - la gestione dell'orario di lavoro - il tempo di non lavoro: la disciplina del riposo settimanale, delle festività, delle ferie</li> <li>- Il potere di controllo e il potere disciplinare</li> <li>- Tutela e promozione del lavoro delle donne</li> <li>- Le principali tipologie di contratto di lavoro</li> </ul>

Metodologie didattiche	Aula: lezioni, lavori gruppo, esercitazioni; studio di casi; role play.
------------------------	---

<b>Mod. 5</b>	<b>Cos'è l'azienda e come funziona</b>
---------------	--

Contenuti	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cos'è e come funziona l'azienda dal punto di vista legale ed economico.</li> <li>-Quali sono gli obiettivi dell'azienda.</li> <li>-Cosa sono le attività aziendali</li> <li>-Il ruolo del lavoro e delle risorse patrimoniali</li> <li>-Il ruolo di leggi contratti e regole</li> <li>-L'azienda Trenord.</li> <li>-Bilancio e bilancio sociale.</li> </ul>
Metodologie didattiche	Aula: lezioni, lavori gruppo, esercitazioni; studio di casi; role play.

<b>Mod. 6</b>	<b>Welfare contrattuale: 1. Fondi Pensione 2. Fondi Sanitari</b>
---------------	--

Contenuti	<ul style="list-style-type: none"> <li>- I diversi tipi di welfare presenti nel territorio: contrattuale, aziendale, bilaterale, sociale, mutualistico, assicurativo</li> <li>- Contrattazione e welfare</li> <li>- Previdenza pubblica e complementare</li> <li>- Fondi pensione: regime fiscale, contribuzione, prestazioni, anticipazioni, rendita, tassazione. Il TFR</li> <li>- Fondi Sanitari e casse. Istituzione e funzionamento. La fiscalità di favore nel welfare sanitario</li> <li>- Il welfare in Trenord</li> </ul>
Metodologie didattiche	Aula: lezioni, lavori gruppo, esercitazioni; studio di casi; role play.

## TRENITALIA

Trenitalia è la principale compagnia ferroviaria, leader nel trasporto passeggeri su rotaia. In Lombardia, una delle regioni più industrializzate e popolate d'Italia, Trenitalia riveste un ruolo cruciale nell'ambito dei trasporti pubblici. La regione rappresenta infatti, uno degli snodi fondamentali per la mobilità ferroviaria, con un intenso flusso di persone che si spostano quotidianamente per motivi di lavoro, studio o svago.

In Lombardia, Trenitalia gestisce una vasta rete di collegamenti, che spazia dalle linee ad alta velocità ai treni interregionali, per rispondere alle esigenze di una popolazione che, dopo gli impatti della pandemia, è tornata ad essere particolarmente dinamica.

Con la crescente liberalizzazione del trasporto ferroviario a livello europeo, compagnie come Trenitalia, si stanno adoperando per rendere sempre più rapidi, efficienti e accessibili, i viaggi tra le principali città europee.



Trenitalia ha manifestato un forte interesse a consolidare e ampliare la propria presenza su alcune rotte internazionali, tra cui quelle verso la Svizzera e la Francia, con l'intenzione di estenderla in futuro anche alla Germania. Parallelamente, l'azienda ha investito significativamente nel miglioramento dei servizi ferroviari in Lombardia, con l'obiettivo di garantire ai passeggeri maggiore comfort ed efficienza.

Tra gli interventi più apprezzati, vi sono l'acquisto di treni moderni e confortevoli per le linee ad alta velocità, il rinnovo dei treni regionali e la modernizzazione delle flotte InterCity, insieme ad un miglioramento della puntualità, aspetto determinante per i pendolari.

In Lombardia, Trenitalia sta anche lavorando per promuovere la **sostenibilità**. Sono stati avviati numerosi progetti volti a ridurre l'impatto ambientale e a migliorare l'efficienza energetica nei siti manutentivi, utilizzando fonti di energia rinnovabile come il fotovoltaico.



L'azienda sta inoltre investendo nell'integrazione di **servizi digitali**, come biglietti elettronici e le App per la gestione dei viaggi, al fine di migliorare l'esperienza dei passeggeri, rendendola sempre più fluida e integrata.

Gli importanti traguardi raggiunti, sono frutto del prezioso contributo delle lavoratrici e dei lavoratori di Trenitalia, nonché delle politiche sindacali, in particolare quella della nostra organizzazione, la FIT CISL, che ha portato miglioramenti concreti nelle condizioni di lavoro, grazie alla sottoscrizione di numerosi accordi in diversi settori.

È fondamentale proseguire sulla linea del rafforzamento della contrattazione, anche territoriale, per portare soluzioni ai problemi ancora irrisolti tra i lavoratori dei vari settori. Potenziare le relazioni industriali rendendole sempre più partecipative, e rafforzare la **contrattazione di secondo livello**, sono elementi chiave per affrontare le sfide future, tenendo conto delle specificità territoriali.

Un altro passo fondamentale è la necessità di **rinnovare il CCNL della Mobilità /Area contrattuale AF**, scaduto ormai da più di un anno. In questo rinnovo, è urgente affrontare il recupero dell'impatto inflattivo sui salari e l'adeguamento delle molteplici indennità per rispondere alle responsabilità che gravano sulle lavoratrici e sui lavoratori. Necessità che in un territorio come la Lombardia, è ancora più sentita, dato lo sproporzionato costo della vita che si traduce in un fenomeno ormai troppo frequente, mai registrato prima, quello delle dimissioni volontarie, con i giovani in particolare che cercano condizioni più remunerative.

Occorre inoltre intervenire sul tema della **conciliazione dei tempi vita/lavoro**, considerando le nuove esigenze sociali e lavorative. È necessario rivedere, in tutti i settori produttivi, la durata delle prestazioni lavorative massime, nonché la costruzione/ciclicità dei turni di lavoro e del riposo.

Necessario è anche il potenziamento delle politiche di **welfare**, con l'obiettivo di rafforzare gli istituti già in essere, e sviluppare nuovi supporti a sostegno delle esigenze emergenti nel mondo lavorativo e della società.



Imprescindibile è la necessità di trovare soluzioni sui temi della **sicurezza**, soprattutto per i lavoratori del Front line, che devono poter svolgere senza alcun rischio il proprio lavoro. Questo obiettivo può essere raggiunto con l'adozione di strumenti tecnologici come le body Cam in attuale sperimentazione, il rafforzamento delle forze dell'ordine e di Security, e l'applicazione di pene certe per i trasgressori.

È essenziale investire sulla sicurezza sia in termini di strumenti che di strutture, come l'adeguamento/ammodernamento dei siti manutentivi e creare ambienti confortevoli ed adeguati, rafforzando inoltre la formazione continua del personale.

Infine, è necessario intervenire sulle organizzazioni del lavoro per rispondere alle reali necessità, considerando il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori. Benessere che si traduce inevitabilmente in una maggior produttività con effetti positivi per la crescita e il consolidamento dell'importanza dell'azienda stessa.

## TRASPORTO MERCI SU ROTAIA

Continua la crisi del trasporto ferroviario delle merci. Il traffico nel 2024 è calato di quasi un milione di treni-chilometro rispetto al 2023, portando la riduzione complessiva, rispetto al 2021, anno di ripresa post-pandemica, del 5,5%.

Da allora sono stati persi circa 3 milioni di treni-chilometro, a testimonianza di una progressiva contrazione del settore.

Anche nel 2025 le previsioni non sono positive, in quanto persistono ancora interruzioni ferroviarie per realizzare le opere previste dal PNRR.



Inoltre, l'andamento dei costi energetici in base alle ultime stime, mostra ulteriori aumenti in un contesto economico europeo che rimane instabile.

Tutte le imprese di trasporto merci ferroviarie operano in un mercato caratterizzato da una grande incertezza e sfiducia.

Per garantire un rilancio stabile e duraturo, è fondamentale investire in modo strutturale sulle infrastrutture e sui servizi logistici, puntando sull'innovazione e sulla sostenibilità.

Il Gruppo Ferrovie dello Stato ha presentato a dicembre 2024 il piano strategico 2025-2029 al cui interno è racchiuso il piano di azioni, tra cui quelle riguardanti Mercitalia Logistics e il trasporto merci, che vivrà una trasformazione del proprio business verso un modello Freight Forwarder europeo, al servizio di un mercato ampio e diversificato.

Attualmente con Mercitalia ogni anno vengono trasportate 37 milioni di tonnellate di merci e, tra le azioni chiave per il rilancio del settore, rientrano la creazione di un'interfaccia unica per il cliente, lo sviluppo di un'offerta integrata e l'attivazione di partnership a supporto del trasporto multimodale.

## FS SECURITY

A quasi un anno dalla firma dell'accordo quadro che ha definito il modello organizzativo della società **FS Security**, diversi sono stati i passi avanti nel sistema di relazioni industriali, in particolare in termini di apertura da parte dell'azienda.

FS Security ha portato numerose immissioni nel mercato del lavoro, realizzando numerose assunzioni di operatori ma anche nell'area dirigenziale.



I nuovi negoziati hanno abbattuto i limiti e le chiusure tipiche della "vecchia gestione" e rappresentano una buona premessa per il futuro dell'azienda e soprattutto dei lavoratori.

Ruolo chiave nell'organizzazione del lavoro saranno i risultati delle contrattazioni ai tavoli territoriali, infatti alle segreterie regionali è stato affidato il compito di discutere temi inerenti all'orario di lavoro, utilizzazione e gestione del personale, attribuzione degli incarichi in funzione delle consistenze numeriche, della attività da svolgere per garantire la produzione richiesta e della dimensione dell'area geografica di competenza.

La prima parte dell'accordo tra l'azienda e le OO.SS., siglato in Lombardia il 15 novembre u.s., ha dato inizio ad un percorso di dialogo in cui la **FIT CISL** è stata protagonista, e come sempre ha fatto sentire la propria voce contribuendo a stabilire i punti fondamentali tra cui l'applicazione dei turni di lavoro, la composizione delle squadre per turno di lavoro e per figura professionale, in coerenza con l'accordo quadro. In attesa di proseguire il negoziato, sono rimasti in sospeso temi importanti come la logistica, il focus sulla reperibilità, la gestione del personale di staff e l'applicazione e lo sviluppo del turno.

Diversi fatti di cronaca, che hanno visto coinvolti sia i dipendenti del gruppo FSI che i viaggiatori, hanno evidenziato il **fenomeno delle aggressioni** a bordo treno e nelle stazioni, richiamando l'attenzione del mondo politico e scatenando una reazione da parte delle OO.SS. e dei rappresentanti aziendali. Diversi sono stati i tavoli in materia di sicurezza, anche in conseguenza alle azioni di protesta da parte dei lavoratori che hanno scioperato in maniera compatta e con grande adesione.

**LA VIOLENZA  
NON  
PRENDE  
IL TRENO**

**OLTRE 800 AGGRESSIONI  
DENUNCIATE NEL 2024 DAI FERROVIERI.  
IMPRESE E ISTITUZIONI AGISCONO**

**Unisciti all'iniziativa contro la  
violenza sui treni e nelle stazioni  
CONDIVIDI QUESTO MESSAGGIO!**

**PIÙ TUTELE PER I FERROVIERI.  
PIÙ SICUREZZA PER TUTTI.**

**#LAVIOLENZANONPRENDEILTRENO**

Campagna contro le  
aggressioni al  
personale ferroviario

FSI  
CISL  
UILT  
UOL  
FAST  
MELA

Dal 28 Gennaio  
al 04 Febbraio  
A bordo e in stazione

I risultati di un sondaggio effettuato nel febbraio 2023 da parte del gruppo FSI, che hanno registrato un clima di preoccupazione per l'incolumità dei viaggiatori soprattutto negli spazi esterni delle stazioni, hanno evidenziato invece una soddisfacente percezione di sicurezza all'interno, notando oltre alla presenza delle forze dell'ordine quella del personale del Gruppo FSI, il cui impegno negli anni è stato riconosciuto e apprezzato.

È innegabile che FS Security sia chiamata a compiere, in sinergia con le istituzioni e le forze di polizia, un arduo compito di fondamentale importanza.

Ad oggi, numerose sono le attività svolte da parte del personale di Security che si vede impegnato sia come scorta, in **supporto ai Capitreno** a bordo di treni che risultano statisticamente critici, sia in **presidi fissi** in numerose stazioni con un'attività di controllo di sottobordo ai treni, e negli atri, e più visibilmente nelle stazioni in cui sono presenti i varchi di accesso; ma non solo...

Il personale di FS Security svolge inoltre attività dietro le quinte, monitorando le principali linee ferroviarie, di alta velocità e storiche, le stazioni principali e qualsiasi area in cui venga richiesto da parte della società RFI un supporto per affrontare criticità di sicurezza.

Il complesso delle attività che il personale di FS Security sarà chiamato a compiere, ha posto delle perplessità e degli interrogativi che, come organizzazione sindacale la FIT CISL sta analizzando attraverso puntuali incontri con i delegati.

Al momento il fil rouge degli incontri porta ad unica riflessione: la formazione, che rappresenta il caposaldo dei temi che si devono affrontare con gli attori aziendali affinché il personale possa svolgere quanto richiesto con professionalità, preparazione e nel rispetto di quello che è il contesto normativo e giuridico.

Nonostante l'attuale clima della contrattazione nazionale per il rinnovo del contratto stia affrontando le note criticità, l'approccio nella ricerca delle intese a livello territoriale con i referenti delle relazioni industriali di FS Security sta andando nella giusta direzione.

I delegati territoriali sono sempre attenti all'ascolto dei lavoratori, alla ricerca delle sensibilità a cui porre attenzione e alle risoluzioni delle eventuali controversie emergenti.

## RFI

La Rete Ferroviaria Italiana (RFI) si occupa della gestione dell'infrastruttura ferroviaria in Italia, garantendo sicurezza, efficienza e accessibilità del sistema ferroviario nazionale, oltre a sviluppare progetti di miglioramento e innovazione

La Lombardia è una delle regioni che si distingue per l'ampia e intricata rete ferroviaria che connette le maggiori città della regione con il resto del Paese, integrando il trasporto regionale con quello nazionale.



Milano, in particolare, emerge come un hub cruciale per il traffico ferroviario, responsabile di collegamenti vitali per pendolari e viaggiatori.

### Progetti e Iniziative

RFI ha intrapreso molteplici iniziative significative per modernizzare e migliorare la rete ferroviaria lombarda, tra cui:

- **Raddoppio delle linee**

Le tratte a binario singolo sono state raddoppiate per aumentare la capacità e la frequenza del servizio. Questa iniziativa ha avuto un impatto positivo sulla qualità del servizio e sulla riduzione dei tempi di attesa.

- **Stazioni moderne e sostenibili**

Gli investimenti nel rinnovo delle stazioni non si sono limitati al solo estetico, ma hanno incluso anche l'accessibilità e l'efficienza energetica. Le stazioni rinnovate, come Milano Centrale e Milano Rogoredo, sono esempi di come RFI stia puntando su infrastrutture che rispondano alle esigenze moderne e ai principi di sostenibilità.

- **Progetti di alta velocità:**

Milano è al centro di ambiziosi progetti di potenziamento della rete ferroviaria ad alta velocità, che la collegano con le principali metropoli italiane, come Torino, Bologna, Firenze e Roma e Napoli. Questi progetti, frutto della stretta collaborazione tra RFI e Trenitalia, coadiuvati anche da fondi del PNRR, mirano a facilitare un trasporto più veloce ed efficiente.

### **Sostenibilità e Innovazione**

Un tema centrale nelle attività di RFI in Lombardia è la **sostenibilità**. La società si sta concentrando sul miglioramento dell'efficienza energetica delle infrastrutture e sullo sviluppo di tecnologie innovative per ridurre l'impatto ambientale delle stazioni attraverso l'uso di energie rinnovabili e soluzioni ecocompatibili.

### **Sfide e Futuro**

RFI gestisce una parte importante delle linee regionali, che sono essenziali per i pendolari lombardi.

Milano, come uno dei principali centri economici e commerciali d'Italia, è uno snodo centrale per i pendolari che viaggiano da e verso le città limitrofe. In tal senso, RFI ha contribuito al potenziamento delle linee suburbane.



Le sfide per RFI in Lombardia includono la gestione dell'intenso traffico ferroviario e l'ulteriore miglioramento della puntualità e dell'affidabilità del servizio. Inoltre, la continua necessità di rinnovare e potenziare la rete per rispondere alla crescente domanda di trasporto e alla transizione verso una mobilità più sostenibile sono aspetti centrali nei piani futuri di RFI.

La Lombardia rappresenta un punto cruciale per RFI, sia per la sua posizione strategica che per l'importanza della rete ferroviaria. I progetti in corso e le future iniziative, incluse l'alta velocità e l'integrazione con altri sistemi di trasporto, sono fondamentali per garantire una mobilità sempre più efficiente e sostenibile per la regione e per l'intero Paese.

Il **30 maggio 2024**, Rete Ferroviaria Italiana (RFI) ha sottoscritto l'**Aggiornamento 2024 del Contratto di Programma 2022-2026**, parte Investimenti, in collaborazione con il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti. Questo accordo si propone di pianificare nel medio periodo le attività riguardanti la manutenzione straordinaria e ordinaria delle infrastrutture ferroviarie italiane, contribuendo così a garantire l'efficienza e la sicurezza del servizio ferroviario.

Le risorse finanziarie previste dall'accordo ammontano a circa 3,5 miliardi di euro. Questo investimento porta il totale delle opere in corso finanziate a un consistente valore di 127,7 miliardi di euro.

L'aggiornamento delle programmazioni e degli investimenti rispecchia l'impegno del governo e delle istituzioni e si pone i seguenti **obiettivi principali**:

- **Potenziamento e Messa in Sicurezza**

Estensione dell'utilizzo del sistema **ERTMS** (European Rail Traffic Management System) su tutta la rete ferroviaria, con l'obiettivo di attrezzare il 100% della rete e della flotta circolante entro il 2035.

- **Resilienza e Sostenibilità**

Rafforzamento delle infrastrutture per resistere a eventi climatici avversi e miglioramento dell'efficienza energetica.

- **Sviluppo delle Reti Regionali:**

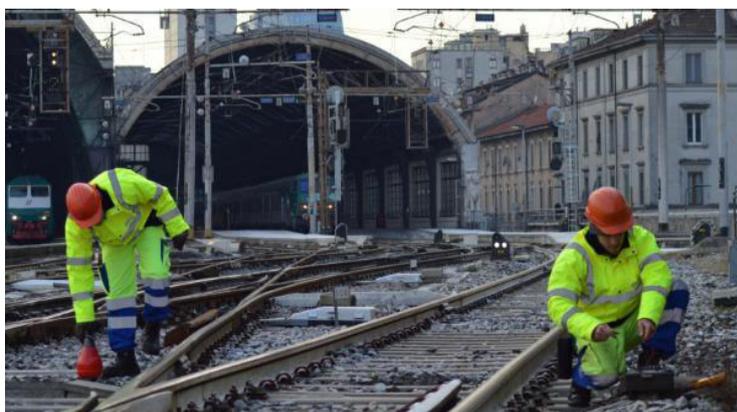
Miglioramento delle linee regionali, interregionali e dei nodi ferroviari nelle città metropolitane.

- **Espansione dell'Alta Velocità:**

Estensione dei collegamenti ad alta velocità per migliorare la connettività tra le principali città italiane.

Questo accordo rappresenta un passo significativo verso la modernizzazione e l'efficientamento del sistema ferroviario italiano, con impatti positivi sulla mobilità e sull'economia del Paese.

Rilevante è stata la sottoscrizione dell'accordo del **10 gennaio 2024** con Rete Ferroviaria Italiana (RFI) per la riorganizzazione dei processi produttivi nelle attività di manutenzione delle infrastrutture ferroviarie a livello nazionale, e successivamente il 30 maggio 2024 a livello Lombardo.



Come Fit Cisl a tutti i livelli abbiamo sostenuto il raggiungimento della sottoscrizione degli accordi che hanno concretizzato diversi obiettivi:

- **Miglioramento della Manutenzione:** L'accordo mira a ottimizzare le attività di manutenzione, garantendo interventi tempestivi lungo tutto l'arco delle 24 ore.
- **Conciliazione Vita-Lavoro:** Favorire una migliore conciliazione tra tempi di vita e lavoro per il personale addetto alla manutenzione, attraverso una più efficace organizzazione degli orari;
- **Orario di Lavoro:** L'introduzione di un regime orario su prestazione unica giornaliera, con l'attribuzione di nuove indennità economiche per i lavoratori impiegati in turni che includono weekend e pomeriggi.

Questo accordo rappresenta un cambiamento significativo nella tradizionale organizzazione del lavoro nella manutenzione ferroviaria, con l'obiettivo di rafforzare il ruolo di controllo e verifica delle attività di manutenzione da parte di RFI, migliorando al contempo le condizioni lavorative del personale coinvolto e migliorando le condizioni di sicurezza.

## APPALTI FERROVIARI

In questa giornata congressuale ritengo fondamentale portare l'attenzione su una tematica importante che riguarda il trasporto ferroviario, ovvero, la gestione degli **appalti ferroviari** a bordo dei treni.

Si tratta, in effetti, di un processo complesso che influisce direttamente sull'esperienza dei passeggeri.

La qualità dei numerosi servizi essenziali, forniti a bordo, come la pulizia, la ristorazione e la sicurezza, impattano in modo significativo sulla soddisfazione della clientela.

Analizziamo alcune delle principali aree in cui gli appalti a bordo treno giocano un ruolo cruciale:

### 1. Pulizia e Manutenzione:

Un ambiente pulito è necessario per la salute dei passeggeri. Gli appalti delle pulizie garantiscono che le vetture siano igienizzate e mantenute in condizioni ottimali. Ciò include non solo la pulizia quotidiana, ma anche interventi periodici di manutenzione per garantire che tutti gli impianti e le dotazioni siano funzionanti.



### 2. Servizi di Ristorazione:

La qualità dei prodotti serviti a bordo dei treni che offrono servizio bar, o carrelli snack, è un altro aspetto chiave dell'esperienza di viaggio. Gli appalti della ristorazione devono garantire una maggiore varietà di cibi e bevande, rispondendo a standard di qualità elevati.

### 3. Sicurezza e Formazione del Personale:

La sicurezza è un aspetto cruciale in ogni ambito, e nel contesto degli appalti assume un ruolo di primaria importanza per garantire la protezione dei viaggiatori e la fluidità delle operazioni. Questo richiede non solo la presenza di personale adeguatamente formato, ma anche un impegno costante verso il miglioramento delle competenze e delle procedure di sicurezza. Investire nella formazione dei

dipendenti è essenziale, in quanto permette di aggiornare il personale sulle migliori pratiche di sicurezza, ma riconosce anche la loro responsabilità nel mantenere standard elevati di protezione. L'adeguamento salariale è un passo fondamentale per valorizzare il lavoro svolto e incentivare il personale a investire nel proprio sviluppo professionale.

L'implementazione di sistemi tecnologici avanzati per la gestione delle emergenze e la sorveglianza inoltre, contribuiscono ad aumentare l'efficienza operativa e a creare un ambiente più sicuro per tutti.

#### **4. L'innovazione tecnologica:**

L'innovazione tecnologica offre infatti, strumenti avanzati per rilevare eventuali malfunzionamenti, e monitorare in tempo reale le condizioni di igiene e pulizia, consentendo al personale competente un intervento tempestivo e mirato. Questo approccio non solo migliora la sicurezza e la salute pubblica, ma ottimizza anche i processi di gestione delle risorse e riduce i costi associati a disservizi e inefficienze. A tal proposito si suggeriscono strumenti come la raccolta e l'analisi dei feedback dei passeggeri, in grado di fornire alle compagnie ferroviarie informazioni preziose per migliorare continuamente questi servizi.

#### **5. Servizi Aggiuntivi:**

Molti servizi a bordo, come Wi-Fi gratuito, intrattenimento e assistenza per passeggeri con disabilità, richiedono appalti specifici. Questi servizi aggiuntivi oltre a fare la differenza contribuiscono a elevare gli standard e fidelizzare la clientela.

#### **6. Sostenibilità:**

In una società sempre più attenta alla sostenibilità, la scelta di appaltatori che seguano pratiche ecologicamente responsabili, come ad esempio, l'uso di prodotti e materiali biodegradabili per le pulizie, l'adozione di veicoli elettrici per le operazioni di assistenza alle persone con disabilità, è determinante. Sostenibilità, innovazione e attenzione al cliente devono diventare le linee guida nella selezione dei fornitori per i servizi a bordo treni.



## **7. Trasparenza:**

La trasparenza, rappresenta un principio fondamentale nella gestione degli appalti. L'esigenza di assicurare gare i cui criteri di economicità, di efficacia, di imparzialità, di pubblicità e di trasparenza, seguano le modalità previste dalla legge e dalle altre disposizioni che disciplinano i singoli procedimenti.

Trasparenza, sistemi di vigilanza delle autorità ferroviarie contribuiscono quindi a garantire la concorrenza e prevenire la corruzione.

In conclusione, gli appalti ferroviari a bordo treni non sono solo una questione di esternalizzazione dei servizi, ma rappresentano una pietra miliare per la qualità del viaggio ferroviario. Investire in questi aspetti significa investire nel miglioramento dell'esperienza del passeggero, nella sicurezza e nella sostenibilità del trasporto ferroviario, contribuendo a un futuro migliore per la mobilità collettiva.

## LOGISTICA, TRASPORTO MERCI E SPEDIZIONI

Secondo recenti analisi, il mercato globale della logistica ha registrato un fatturato di 3.931,8 miliardi di dollari nel 2024 e si prevede che raggiungerà i 5.951 miliardi entro il 2030, con un tasso di crescita annuale composto del 7,2% tra il 2025 e il 2030, segnando un incremento complessivo del 51%. Questa crescita esponenziale evidenzia l'importanza strategica del settore a livello mondiale, e la necessità per l'Italia di adeguarsi alle nuove sfide e opportunità che ne derivano.

Il settore della logistica e del trasporto merci in Italia impiega un numero significativo di lavoratori, secondo una ricerca dell'Osservatorio del Politecnico di Milano, il settore conta oltre 1.4 milioni di addetti; generando un fatturato di oltre 100 miliardi di euro e contribuendo al 10 % del Pil.



Solo in Lombardia sono impiegati 21200 lavoratori con un fatturato di oltre 27 Miliardi di euro, il 30% di tutto il Paese.

La trattativa per il rinnovo del CCNL iniziata a novembre 2023 e si è conclusa il 6 dicembre 2024, dopo circa 23 incontri di negoziazione. Lo sciopero proclamato dalle OO.SS. per il 9 e 10 dicembre 2024, ha contribuito a intensificare la discussione nell'incontro programmato per il 2 dicembre 2024, che si è protratto fino al 6 dicembre. I negoziati si sono svolti in maniera serrata, con sessioni che sono andate avanti giorno e notte nelle giornate del 3, 4, 5 e 6 dicembre.

Dando valore all'impegno delle OO.SS., il CCNL firmato il 6 dicembre ha raggiunto alcuni importanti obiettivi:

- **Orario di lavoro dei driver**

È prevista una progressiva riduzione dell'orario settimanale da 44 a 42 ore per il personale inquadrato nei livelli **G1 e H1**, mantenendo invariato il salario. Tuttavia, questa riduzione avrà effetto solo nel caso in cui vengano siglati accordi di secondo livello e venga stabilito che le attività degli stessi siano in regime di discontinuità.

L'obiettivo di questa misura è migliorare l'equilibrio tra vita lavorativa e privata, garantendo una maggiore tutela ai lavoratori del settore.

- **Clausola sociale**

È stata estesa ai driver la tutela occupazionale in caso di cambio d'appalto, garantendo il mantenimento dei diritti economici e normativi.

- **Ferie solidali**

Con il rinnovo del CCNL è stato introdotto, per la prima volta, l'istituto delle ferie solidali, un importante strumento di solidarietà tra lavoratori. Questa novità consente ai dipendenti di cedere volontariamente parte delle proprie ferie a colleghi che si trovano in difficoltà a causa di gravi problemi personali o familiari. Si tratta di un traguardo significativo, che rafforza il senso di comunità e tutela i lavoratori più vulnerabili, garantendo loro un supporto concreto in momenti di bisogno.

- **Provvedimenti disciplinari**

Oltre alla riduzione dell'importo massimo addebitabile per il personale viaggiante in caso di sinistrosità e all'introduzione di ulteriori tutele normative, è stato inserito un meccanismo specifico per gli autisti alla guida di mezzi pari o inferiori a 35 quintali. Nel caso in cui non vi sia dolo o colpa grave, l'importo della prima franchigia sarà pari a zero, mentre, in caso di un secondo sinistro nello stesso anno civile, sarà pari al 65% del valore della franchigia.

- **Estensione delle tutele per i lavoratori affetti da malattie gravi**

Un'altra conquista significativa è stata l'estensione del periodo di diritto alla retribuzione per i lavoratori affetti da malattie particolarmente gravi, che passa dai precedenti 6 mesi a 18 mesi. Questa modifica rappresenta un passo fondamentale per la dignità e la sicurezza economica di molti lavoratori che si trovano ad affrontare situazioni di salute complesse.

- **Miglioramento delle condizioni nel settore della cooperazione**

Particolare attenzione è stata dedicata anche al miglioramento delle condizioni economiche e normative per i lavoratori della sezione cooperazione, spesso più esposti a situazioni di precarietà. Le nuove misure introdotte puntano a garantire maggiore equità salariale, il riconoscimento di maggiori diritti e tutele e una più forte regolamentazione degli appalti.

- **Aumento salariale**

È previsto un incremento retributivo per tutti i livelli contrattuali, con aumenti indicativi che verranno riproporzionati in base al livello di appartenenza. Nello specifico:

- per il personale viaggiante di livello **B3**, l'aumento complessivo a regime sarà di **260 euro**.

- per il personale non viaggiante di livello **3S**, l'aumento complessivo a regime sarà di **230 euro**.

È importante sottolineare che la prima tranche, già erogata a gennaio 2025, rappresenta circa il 50% dell'aumento totale a regime.

Il settore dell'autotrasporto italiano si posiziona al quinto posto per volumi di merci trasportate in Europa, il trend è costantemente in crescita con un balzo del 20% negli ultimi 5 anni. Tuttavia nonostante l'aumento delle tonnellate trasportate negli ultimi decenni, sono scomparse oltre 21000 aziende di autotrasporto, ma parallelamente si è verificato una concentrazione del mercato, infatti le aziende con flotte superiori a 100 veicoli (che rappresentano 1% del totale) gestiscono il 30% dell'intero parco veicolare.

Un problema particolarmente preoccupante è la carenza di autisti, attualmente in Italia mancano 22000 camionisti, un trend che tenderà ad aggravarsi nei prossimi 10 anni, poiché circa la metà degli attuali camionisti attivi andrà in pensione.

Le cause sono molteplici:

1. **retribuzioni non competitive**, che rendono la professione meno attraente per le nuove generazioni rispetto alle difficoltà del lavoro;
2. **costi elevati per accedere alla professione**, infatti i costi che un ragazzo deve sostenere per conseguire tutte le patenti e le abilitazioni previste, si aggirano intorno ai 6.000 euro un importo proibitivo per un giovane che si affaccia al mondo del lavoro.

Il sindacato rileva che per migliorare le condizioni di una categoria, come quella del personale viaggiante, si debba costruire un dialogo con le aziende che operano nel settore; crediamo che per migliorare le condizioni economiche degli autisti, la strada giusta sia quella della sottoscrizione di accordi aziendali specifici rispetto all'attività di ogni singola azienda, andando a riconoscere quote economiche rispetto la produttività generata dall'autista; e ancora riconoscere una maggiore professionalità a quelle figure di autisti che oltre a tali mansioni svolgono attività annesse che vedono particolari abilitazioni richieste, ad esempio l'ADR oppure una grandissima esperienza dettata da formazione continua per svolgere quelle attività specifiche, come ad esempio il carico e lo scarico di una bisarca. Crediamo che le aziende di autotrasporto insieme agli enti bilaterali debbano compiere uno sforzo supplementare per partecipare al costo delle patenti/cqc e delle abilitazioni. Altra proposta è abbassare l'età per guidare i mezzi pesanti a 18 anni, ma in questa tematica è la politica che deve battere un colpo.

## **"Vita da Driver: Una Giornata al Limite"**

*Il suono della sveglia vibra nel buio della stanza. Sono le 5:30 del mattino e Luca sa che non può permettersi di rimanere a letto un minuto di più. Ha giusto il tempo per un caffè veloce, un'occhiata distratta al telefono e poi via, verso il deposito.*

### **Ore 6:30 - Il Carico**

*Arriva nel parcheggio della ditta, dove il suo furgone lo aspetta. Il magazzino è già in fermento: i muletti vanno avanti e indietro, i pacchi scorrono sui rulli e il responsabile delle consegne urla nomi e destinazioni.*

*Luca prende il palmare, l'unico vero compagno della sua giornata, e controlla la lista: 120 consegne da completare entro sera.*

*Inizia a caricare il furgone, impilando i pacchi nel miglior modo possibile per ottimizzare lo spazio. Il sistema ha già calcolato il percorso, quindi sa esattamente quali pacchi saranno i primi da consegnare. Una sistemazione sbagliata potrebbe fargli perdere minuti preziosi.*

### **Ore 7:30 - Inizia la corsa**

*Motore acceso, cintura allacciata e il GPS già attivo. Prima fermata: centro città. Il traffico del mattino è infernale.*

*La fretta è sempre sua nemica: il sistema traccia ogni suo movimento, monitora la velocità e il tempo impiegato per ogni consegna. Ogni minuto conta.*

*Trova un parcheggio al volo, mette le doppie frecce e scende con il pacco in mano. Scala due piani di un vecchio palazzo senza ascensore, firma veloce sul tablet del destinatario e via di nuovo al furgone.*



### **Ore 10:00 - Traffico, scale e pacchi pesanti**

*Luca è già sudato. Ha fatto una ventina di consegne, ma il tempo scorre più veloce di lui. Alcuni clienti non rispondono al citofono, altri lo fanno aspettare. Ogni secondo perso è una pressione in più.*

*In alcune zone la ricerca di parcheggio è un incubo. A volte deve fermarsi in doppia fila e rischiare una multa, altre volte corre per consegnare il pacco prima che qualche vigile lo noti.*

### **Ore 13:00 - Pausa... o forse no**

*Tecnicamente avrebbe diritto a una pausa, ma la verità è che non può permetterselo. Mangia un panino seduto sul sedile del furgone mentre controlla la lista. Ne mancano ancora 60. Il sistema lo avverte: alcune consegne sono in ritardo.*

### **Ore 16:00 - La stanchezza e i problemi**

*Le gambe iniziano a pesare. Ha già percorso chilometri a piedi, salito e sceso scale senza sosta, sollevato pacchi di ogni tipo. Il traffico pomeridiano lo rallenta e l'ansia cresce. Il palmare gli manda notifiche: "Tempo stimato per la consegna in ritardo".*

*Arriva a un condominio, ma non trova nessuno in casa. Chiama il cliente, che gli dice di lasciarlo "dietro il cancello" - cosa che non potrebbe fare. Se la consegna non va a buon fine, rischia una penalità. Deve decidere in pochi secondi: lasciare il pacco e sperare che vada tutto bene o portarlo indietro e perdere tempo prezioso?*

### **Ore 19:30 - Ultimi pacchi e ritorno alla base**

*Le ultime consegne sono sempre le peggiori. Il buio è calato, la stanchezza è al massimo, ma deve concludere il giro. Alle 20:00 è di nuovo al deposito, svuota il furgone dai pacchi non consegnati e consegna il palmare. Ha fatto 120 consegne in 12 ore, senza pause vere.*

*Mentre guida verso casa, si chiede per l'ennesima volta se ne vale la pena. Lo stipendio non è male, ma il corpo è distrutto e il tempo libero è inesistente. Sa che domani sarà la stessa storia.*

*Si infila nel letto con i muscoli che bruciano. La sveglia suonerà di nuovo tra poche ore.*

Il racconto di Luca, accomuna migliaia di drivers soprattutto in quei luoghi di lavoro dove il sindacato non è presente. In molte aziende e consorzi invece, attraverso le nostre rappresentanze abbiamo sottoscritto accordi che riducono l'impegno di lavoro giornaliero e il numero di consegne. Accordi che coniugano la qualità del servizio offerto e un impegno di lavoro più sostenibile e più umano.

La globalizzazione, l'e-commerce, le nuove abitudini prodotte dal covid e le nuove tecnologie hanno in pochi anni trasformato profondamente il comparto, generando nuove opportunità ma anche criticità da governare.

Il settore risulta eterogeneo e frammentato. Le imprese del settore variano dalle grandi multinazionali (DHL; AMAZON LOGISTIC; FEDEX; UPS) a piccoli operatori locali dove il contributo sindacale è ancora marginale.

**Le esternalizzazioni e gli appalti** sono pratiche ancora molto diffuse, il proliferarsi d'intermediari e l'allungamento della filiera riducono i margini di guadagno favorendo pratiche truffaldine ai danni dello Stato e dei lavoratori.

Il contratto collettivo firmato a dicembre introduce prescrizioni e correzioni utili ad invertire la rotta, intervenendo sulla qualificazione della filiera ed avvicinando ed allineando il costo del lavoro fatto da terzi con il costo del lavoratore diretto.

Finalmente, l'aumento contrattuale raggiunto, rafforza il potere d'acquisto che si era fortemente indebolito nel triennio precedente a causa degli alti indici inflazionistici.

Negli ultimi anni il settore è stato oggetto di numerosi interventi investigativi da parte della Procura Milanese, volti a contrastare pratiche illecite come frodi fiscali, sfruttamento del lavoro, interposizione illecita di manodopera, evasione contributiva attraverso società serbatoio per ridurre il costo del lavoro a scapito dei lavoratori.

Mettendo insieme i sequestri e le sanzioni emesse nei confronti dei colossi del settore nessuno escluso, gli enti dello Stato hanno accertato circa 1 miliardo di euro di proventi ricavati dal contrasto all'evasione fiscale e contributiva.

Crediamo che parte di questo recupero vada reinvestito nel settore favorendo le internalizzazioni, la formazione e la sicurezza.

Siamo convinti che l'azione della magistratura e l'impegno sindacale possono promuovere politiche aziendali rispettose dei diritti dei lavoratori garantendo la competitività e l'efficienza dell'intero comparto.

La logistica e il trasporto merci sono entrati già nell'orbita delle nuove tecnologie, dell'automazione e della Ai, migliorando l'efficienza e riducendo i costi mettendoci di fronte a sfide importanti in termini di occupazione, di etica e di qualità della vita.

Un grande cambiamento nel mondo del lavoro è stato lo **smart working**, che ha avuto la fortissima e forse irripetibile accelerazione nella pandemia, diventando una modalità di lavoro diffusa in molti settori compreso il nostro. Moltissimi sono stati gli accordi che abbiamo negoziato e sottoscritto, abbracciando una numerosa platea di profili impiegatizi e di staff.



Rilevanti sono i vantaggi offerti ai lavoratori e alle aziende:

- maggiore conciliazione tra vita e lavoro con la riduzione dei tempi di spostamento casa-lavoro,
- aumento della produttività, molti studi dimostrano infatti che lavorando da casa migliora la concentrazione e il rendimento dei lavoratori,
- minori costi di trasporto per i dipendenti e riduzione delle spese di affitto e delle utenze per le aziende.
- riduzione del traffico e minore inquinamento producono benefici ambientali.
- maggiore inclusione, lo smart working favorisce il lavoro di persone con disabilità o con esigenze familiari particolari.

Nonostante l'elenco positivo, negli ultimi mesi, molte aziende ci chiedono di rivisitare gli accordi sottoscritti preferendo il modello ibrido con più giornate in presenza rispetto a quelle in modalità smart.

Prevale in molte aziende la nostalgia della presenza fisica come indicatore di produttività. Il cambiamento richiederà una nuova leadership, basata su obiettivi, superando la mentalità del controllo e puntando sulla produttività dei risultati.

Amazon utilizza dei **robot** per la movimentazione e il picking, altri utilizzano piccoli **droni** per l'inventario che scansionano codici a barre nei magazzini di grandi dimensioni.



L'AI che analizza il traffico e il meteo per ridurre i tempi di consegna.

L'ottimizzazione delle rotte riduce il consumo del carburante

Diverse aziende stanno testando veicoli senza conducente per il trasporto della merce, riducendo i costi del personale

L'innovazione è più veloce che mai:

Amazon, UPS, e DHL stanno sviluppando Droni per la logistica urbana in particolare per l'ultimo miglio.

Probabilmente alla fine dei due giorni di questo congresso torneremo da quelle aziende e troveremo altre innovazioni che non avevamo neanche immaginato.

Di fronte a questi epocali e cruciali cambiamenti non possiamo permetterci di essere disattenti, non possiamo limitarci a contemplare i problemi del cambiamento anzi dobbiamo cogliere i segni dei tempi, interpretarli rimanendo intransigenti nei nostri valori ed esercitandoci sempre più verso la ricerca di una mediazione alta.

L'introduzione dell'Elemento Professionale d'Area (EPA) nel rinnovo contrattuale anticipa la crescente domanda di lavoratori con competenze tecnologiche avanzate, diventa necessario investire in **formazione professionalizzante** per evitare la disoccupazione "tecnologica".

L'incremento degli iscritti evidenzia lo stato di buona salute della Federazione, perseverando la vocazione del sindacato di prossimità, presente nei luoghi di lavoro e vicino in posizione di ascolto alle istanze dei lavoratori.

Un autentico e sincero ringraziamento per il risultato raggiunto va senza dubbio alle nostre delegate e ai nostri delegati che con impegno quotidiano, con l'esempio dei propri comportamenti, intercettano nuovi lavoratori, convincendo i meno convinti e riappassionando ideali temporaneamente smarriti.

Qui sta la nostra forza, o meglio la nostra utilità.

## IGIENE AMBIENTALE

Il settore dell'igiene ambientale e più in generale del ciclo integrato di gestione dei rifiuti all'interno del processo di transizione all'economia circolare rappresenta uno dei servizi pubblici strategici per il benessere della collettività e lo sviluppo economico delle attività produttive nel rispetto dei criteri della sostenibilità.

Il settore è sempre più interessato dalle debolezze di un modello che sta spostando l'indirizzo dallo sviluppo industriale a quello economico finanziario, orientato al costante taglio dei costi e riduzione delle tutele del lavoro.

Il settore, al di là della diversificazione dimensionale e di modelli di gestione in Regione Lombardia, presenta criticità comuni: nonostante la presenza di alcuni grandi player, persiste una frammentazione e un'ingerenza della Politica Locale nelle scelte del modello di gestione.

A causa delle prospettive retributive, alcune figure professionali con specifiche competenze (pat.C e CQC e patentino di 1° e 2° grado per conduttori di caldaia) sono di difficile reclutamento, con la conseguenza di perdita di professionalità e conoscenza nelle singole aziende, mentre attività a basso contenuto professionale sono a rischio di esternalizzazione.

Ci troviamo di fronte ad un passaggio storico importante e decisivo per il Paese e conseguentemente per i lavoratori e lavoratrici del settore, con gli accordi del 9 Dicembre 2021 e l'accordo del 18 Maggio 2022 si è avviato concretamente il percorso del CONTRATTO UNICO di settore, dando vita, con la sottoscrizione lo scorso **9 luglio 2024 al nuovo CCNL NAZIONALE di LAVORO dei SERVIZI AMBIENTALI**, molto si è fatto sul piano industriale, ed in particolare sul fronte impiantistico, ma molto si deve ancora fare in tutto il Paese, ottimizzando l'autosufficienza territoriale, con aziende dimensionate per ambiti territoriali.

Il settore non può seguire gli appalti al massimo ribasso, la flessibilità estrema dell'organizzazione del lavoro e la riduzione del costo del lavoro; le associazioni datoriali dovrebbero perseguire una logica di unicità della gestione nel suo complesso e non il così detto "spezzatino".

Una delle novità di rilievo è il **Regolatore ARERA** a cui il settore è sottoposto.

Attraverso il provvedimento n° 385/2023/R/rif, il Regolatore definisce lo Schema tipo di contratto di servizio per la regolamentazione del contratto tipo per i servizi di igiene ambientale tra affidanti e gestori dei servizi dei rifiuti urbani.



Dopo circa 3 anni dalla pubblicazione del primo bando per il Comune di Milano, per le attività di raccolta e spazzamento servite fino ad oggi da **AMSA**, finalmente il bando è stato definitivamente assegnato alla società uscente, dopo innumerevoli ricorsi a **TAR** e **CONSIGLIO DI STATO**, che hanno

confermato l'impostazione della gara che il Comune di Milano ha determinato su temi importanti come unicità del servizio e clausole sociali.

Il settore deve perseguire una sempre maggiore condizione di crescita di tutele, principalmente sul tema di salute e sicurezza, una nuova cultura e una maggiore consapevolezza che deve diventare modello per tutti i lavoratori e lavoratrici del settore.



Al fine di prevenire situazioni di potenziale pericolo, in coerenza con le previsioni dell'art. 44 del D.lgs. 81/08, è stato introdotto CCNL attuale il principio della **"Stop Work authority"** con il quale si riconosce a ciascun lavoratore e lavoratrice indipendentemente dalla mansione svolta la facoltà di interrompere il lavoro, quando questo non sia svolto in sicurezza e potrebbe causare per sé o altri, incidenti, infortuni o malattie professionali.

Tutto il settore è stato impegnato nell'anno 2024 con l'indizione e le elezioni della RSU e RLSSA che si sono svolte nelle giornate del 3 e 4 Dicembre, ottimo è stato il risultato ottenuto, non solo per il numero complessivo di voti, (oltre i 1500) ma soprattutto per la crescita di rappresentatività dei nostri candidati e delegati, confermato anche dall'ottimo risultato a livello nazionale.

Il giorno 19 febbraio 2025 presso la sede di Confindustria a Roma si è aperto il percorso di rinnovo del CCNL di igiene ambientale con tutte le (6) controparti, come Fit Cisl oltre a fare una panoramica del contesto nel quale ci troviamo con questo rinnovo contrattuale, (normativo ed economico ) si è evidenziato alle nostre controparti e non solo, che la **Fit Cisl Nazionale** ha provato nei giorni scorsi a fare un passo avanti con le altre Organizzazioni Sindacali in merito alle piattaforme presentate, che come sappiamo tutti sono attualmente due, una nostra, e una , per le altre Organizzazioni stipulanti, ma purtroppo non è stato possibile nonostante la nostra nostra palese volontà, tuttavia l'auspicio è quello di una ritrovata unità di intenti.

Nelle prossime settimane il confronto andrà avanti sui temi in discussione come:

- Classificazione del Personale
- completamento dell'armonizzazione dei due ccnl (Fise e Utilitalia) etc.

- Garantire la copertura degli aumenti contrattuali, finalizzati a recuperare il poter d'acquisto
- Aggiornare la formulazione dei servizi (L.N. 146/1990) per i servizi ambientali, che risale a 24 anni fa.

In Lombardia la società più importante, tra le così dette **multiutility** è sicuramente **A2A** che oggi conta più di 11.000 dipendenti in Italia e non solo, di cui circa 6400 con contratto dell'igiene ambientale. Nel corso di questi ultimi due anni segnaliamo gli accordi più importanti sottoscritti in A2A:

- accordo sulla genitorialità
- accordo azionariato diffuso tra i dipendenti che hanno di fatto alzato l'asticella sul welfare aziendale e sulla partecipazione.

Il processo di armonizzazione continua non solo dal un punto di vista contrattuale ma anche dal punto di vista dell'assetto societario, infatti il **gruppo LGH** è stato inglobato in **Aprica** per la parte di raccolta e spazzamento e per la parte impiantistica in **A2A AMBIENTE**.

Anche alle altre società di dimensioni più contenute presenti nel settore dell'igiene ambientale, ma comunque importanti sul piano dell'occupazione e per i servizi svolti, come il **gruppo AEMME LINEA AMBIENTE, SANGALLI e ECONORD**, si devono applicare le stesse regole, riconoscendo a tutta la filiera ambientale la possibilità di avere beneficie servizi che oggi non tutti i lavoratori hanno.

## VIABILITÀ

La Lombardia, grazie alla sua posizione centrale in Europa, ha sviluppato una rete di comunicazioni tra le più avanzate del continente. Questa regione è caratterizzata da una forte interconnessione tra diverse modalità di trasporto, che includono una ramificata rete di strade, autostrade, ferrovie e aeroporti. Il sistema autostradale lombardo è particolarmente rilevante, con numerose autostrade che collegano le principali città e le aree produttive, facilitando così il commercio e i flussi turistici.



Il settore delle infrastrutture lombardo vanta importanti primati. **L'Autostrada dei Laghi**, rappresenta infatti, un capitolo rilevante nella storia delle infrastrutture italiane. Inaugurata **il 21 settembre 1924** nel tratto Milano-Varese, (classificata come A8), è non solo la **prima autostrada italiana** ma anche una delle prime a livello mondiale con la rivale Berlino, ad essere esclusivamente dedicata al traffico automobilistico. Questa autostrada ha segnato un passo fondamentale verso la modernizzazione della mobilità, introducendo il concetto di strade a pedaggio e contribuendo significativamente a cambiare le dinamiche del trasporto in Italia.

Più di 700 km di autostrade e tangenziali collegano le grandi città e i piccoli centri del territorio: ASPI - AUTOVIA PADANA - BREBEMI con Argentea - PEDEMONTANA - SERRAVALLE -TE con Aurea -TEEM.

Regione dinamica che guarda al futuro, la Lombardia promuove il potenziamento della rete viaria, anche attraverso la realizzazione di nuove tratte autostradali di rilevanza nazionale e regionale, e il ricorso alla finanza di progetto per nuove infrastrutture, legate anche al trasporto collettivo e alle strutture logistiche presenti e future.

Potremmo aprire un dibattito sull'utilità o meno di alcune opere o ancora meglio sull'impatto ambientale che le stesse hanno provocato e/o provocheranno, ma crediamo che il peso del nostro intervento, per quanto di rilevante importanza, quantomeno

filosofica, non riuscirà a spostare di un millimetro gli obiettivi dei grandi sistemi a partire da quelli economici che stanno dietro le grandi infrastrutture.

Come organizzazione Sindacale di settore, affrontiamo quotidianamente differenti tematiche come **la sicurezza, la contrattazione e l'occupazione**, che rappresentano le parole chiave del nostro costante impegno.

A livello occupazionale, le nuove autostrade sono state realizzate con sistemi di pagamento innovativi, come ad esempio il free flow di Pedemontana e poi del gruppo Gavio, tarate su livelli di organico limitati ai comparti operativi, nelle autostrade più storiche invece, le progressive automazioni, ci portano ad affrontare il problema di come difendere i posti di lavoro in una fase di transizione delicata.

La **contrattazione collettiva nazionale e la contrattazione di secondo livello** sono gli strumenti che ci hanno portato a definire importanti miglioramenti contrattuali, come l'incremento dei permessi legati alla genitorialità e all'assistenza, sia fisica che **economica**. **Nella contrattazione di secondo livello in ASPI si sta discutendo anche, della** riduzione oraria di lavoro a 36 ore settimanali senza oneri per i lavoratori/trici, nella visione di quella **conciliazione vita lavoro** che appartiene alla nostra organizzazione sindacale.



E' di grande orgoglio il contratto di filiera sottoscritto in Aspi lo scorso dicembre, dove le lavoratrici e i lavoratori di **Giovia** (impresa del gruppo dedicata alla gestione delle pulizie delle aree di servizio), entrano di diritto in una contrattazione economica sostenuta anche dalla capo gruppo, pur mantenendo come contratto base quello del multi servizi: anni di confronti ci hanno portato a sottoscrivere un accordo che finalmente riconosce la partecipazione dell'associata nella funzione di servizio alla clientela in sosta nei punti ristoro, come parte intrinseca al costo del pedaggio. Contrattazione di secondo livello di un certo spessore, in cui i punti cardine dell'accordo sono il fondo integrativo pensionistico, il fondo sanitario integrativo e i permessi dedicati alla persona.

Inoltre, la nostra attenzione e il nostro massimo impegno è rivolto alla **sicurezza** e, parlando di traffico veicolare, alla sicurezza su strada, sia per gli operatori tutti che per l'utenza: sempre più frequentemente la manutenzione e gli interventi vengono affidati alle ditte esterne, con insufficienti verifiche da parte del committente sulla formazione dei loro addetti, sul controllo e la gestione interna dei cantieri, ma con un evidente risparmio economico e di responsabilità giuridica da parte di chi appalta i lavori.

Su questi contenuti il Sindacato, e in particolare la nostra organizzazione la FIT CISL, deve continuare a promuovere soluzioni, ad esigere tavoli di confronto sui protocolli operativi su strada, sulla formazione periodica, sino ad imporsi quando è necessario, in tutte le sedi preposte per il raggiungimento dei massimi obiettivi riferiti alla sicurezza.

Alcuni dei nostri interventi sono stati gradevolmente recepiti, come nel caso dell'innovativo e importante Protocollo sulla Sicurezza siglato con Milano-Serravalle che ci ha visti protagonisti nella sua definizione e nella sua stesura: nonostante ciò, purtroppo,

i morti sulle strade e sul lavoro continuano ad essere spaventosamente presenti nella nostra quotidianità e da qui, il nostro impegno e le nostre proposte:

- gestione con comunicazione e AUTORIZZAZIONE in tempo reale per tutte le attività previste a carico del committente, attraverso l'applicazione dei satellitari "obbligatorii" posti su tutti gli automezzi predisposti alle attività di cantiere;
- chiusura della corsia attigua a quella di cantiere;
- rallentamenti con autovelox mobili;
- posizionamento di barriere come automezzi pesanti con assorbitore d'urto;
- squadre di segnalazione poste in sicurezza;
- sbandieratori meccanici;
- avvisi sui pannelli messaggi variabili (PMV) aggiornati in tempo reale;
- affidamento di appalti coerenti con la formazione, la sicurezza e le necessità reali del territorio;
- controlli quotidiani e puntuali dei cantieri da parte del committente;
- formazione aggiuntiva di tutti gli operatori su strada, Polizia Stradale compresa;
- incontri formativi e di confronto per una sinergia univoca tra tutti gli organi preposti, come Ministero degli Interni, Anas, Organi di Polizia e Aziende autostradali/tangenziali, per una condivisione necessaria al raggiungimento dei più alti standard di Sicurezza;
- penali capestro per chiunque non rispetti le regole.

Determinante si è dimostrata la nostra proposta, presentata nel 2014 ed attuata oggi su diverse tratte di competenza di Aspi e di altre concessionarie come ad esempio la Milano-Serravalle, di installare una **banda sonora in fresatura**, a cavallo della riga bianca di emergenza. Questo dispositivo consente di proteggere le attività svolte dal personale interno/esterno e i clienti in transito, costretti ad un fermo in caso di avaria meccanica.



Nonostante l'installazione sia ancora incompleta sul territorio di pertinenza, in una posizione dove le invasioni di carreggiata sono pericolosamente frequenti, ha prodotto risultati importanti in termini di riduzione degli incidenti e della gravità degli stessi, con un dato eccezionalmente positivo in termini di vite umane di **riduzione della mortalità** del 75% (n.d.r. aspi: «Aspi esegue le verifiche e le certificazioni previste dalla normativa vigente secondo un programma le cui priorità sono condivise con Polizia Stradale, sulla base dei volumi di traffico e dell'indice di incidentalità di ogni singola tratta», sottolinea ancora la società. Il Tutor - ricorda infine Autostrade per l'Italia- ha consentito di ridurre del 50% gli incidenti mortali sulle tratte dove è presente, mentre sull'intera rete, grazie anche ad altri interventi come l'asfalto drenante e le bande rumorose, il calo delle vittime è stato del 75%).

[https://www.ilgazzettino.it/pay/edicola/tutor\\_attivi\\_autostrada\\_mappa\\_ultime\\_notizie\\_o\\_ggi-4683892.html](https://www.ilgazzettino.it/pay/edicola/tutor_attivi_autostrada_mappa_ultime_notizie_o_ggi-4683892.html)

L'allargamento di un'esperienza positiva, così come l'insediamento di un tavolo che raccolga le proposte provenienti dai diversi territori e realtà presenti nel nostro paese, è ritenuta a nostro avviso indispensabile, affinché altri drammi non si consumino sul lavoro in attività di manutenzioni autostradali.

La richiesta di una riduzione della velocità e di un divieto di sorpasso per i mezzi pesanti nei tratti stradali in prossimità dei cantieri è un tema cruciale per la sicurezza stradale. È fondamentale che le autorità competenti, come la Polizia Stradale e i responsabili delle concessionarie, collaborino attivamente per garantire che tali misure vengano implementate in modo efficace. L'uso di strumenti di rilevazione per monitorare il rispetto delle norme può contribuire a mantenere un elevato standard di sicurezza.



Inoltre, l'installazione di semafori che segnalino la velocità consentita, laddove la chiusura di una o più corsie non sia possibile per pesanti ricadute sul traffico, può fungere da ulteriore deterrente per i conducenti, ricordando loro l'importanza di mantenere un comportamento responsabile alla guida, soprattutto in situazioni di potenziale pericolo come quelle dei cantieri stradali

Un incontro tra tutte le parti coinvolte sarebbe un passo importante per discutere queste e altre potenziali misure, valutando le esperienze pregresse e pianificando strategie efficaci per migliorare la sicurezza nel transitare nei pressi di zone di lavoro. La protezione della vita umana deve sempre essere la priorità assoluta, e un impegno condiviso in questo senso è essenziale per ottenere risultati tangibili.

Dev'essere il nostro impegno prioritario attivarci con gli organi preposti per ampliare la disciplina che norma le attività su strada, per verificare la tempistica e la congruità degli appalti in essere, sia in termini di risorse tecnologiche, di personale che economiche, con l'unico e solo obiettivo di garantire ai massimi livelli possibili, il DIRITTO di ognuno di noi, di poter far ritorno, ogni giorno di ogni settimana, ogni settimana di ogni mese e ogni mese di ogni anno, di poterci ricongiungere a fine lavoro, con le nostre famiglie e con i nostri cari.

## ANAS

A seguito del rientro di numerose strade precedentemente gestita dagli Enti locali avvenuto a maggio 2021, la rete della Struttura Territoriale Lombardia è passata dai 1.000 Km iniziali a 2.075 km totali.

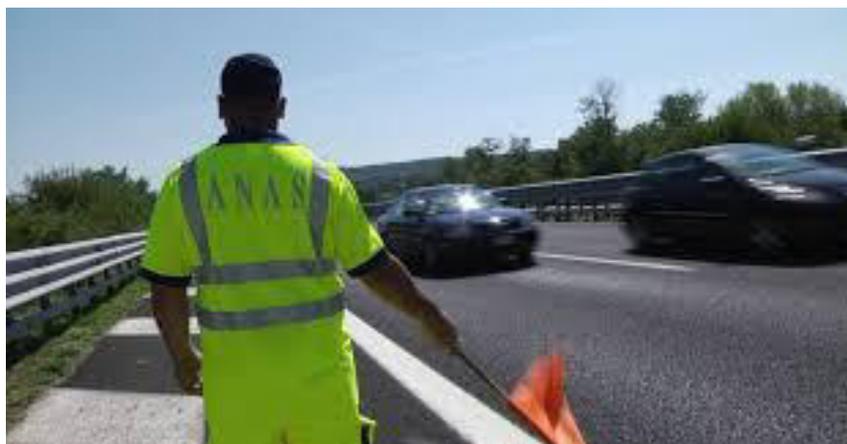


Di contro, il personale sia tecnico che addetto alla sorveglianza e manutenzione non è cresciuto in maniera proporzionale alla rete, risultando insufficiente per la creazione delle necessarie squadre di manutenzione, nel rispetto del D.P.R. n.1126/81.

Quello amministrativo, già carente, non è stato implementato adeguatamente, creando difficoltà per l'espletamento delle numerosissime nuove pratiche amministrative.

Le strade trasferite necessitano di ulteriori interventi di ripristino, manutenzione e di verifiche, oltre a quelli già realizzati, ai fini della loro maggiore messa in sicurezza, riguardanti anche ponti, gallerie e viadotti, nonché di una effettiva attività di sorveglianza e di una diffusa presenza delle previste (ma non assunte) squadre di manutenzione, a garanzia dell'utenza stradale.

Infine, si esprime forte preoccupazione per l'incremento dei carichi di lavoro, dei compiti e delle responsabilità, anche di natura civile e penale, che gravano sul personale dipendente, che risultava già insufficiente per assicurare l'ordinaria gestione della precedente rete stradale assegnata ad Anas (circa 1.000 km, contro i 2.075 km attuali).



In aggiunta si segnalala la cospicua e persistente carenza di mezzi, attrezzature e Centri di raccolta, che rende il compito della gestione delle nuove strade a carico del personale addetto alla sorveglianza e manutenzione sempre più arduo, soprattutto dove non esistono fabbricati idonei per tali attività.

Un tema molto importante riguarda la sicurezza stradale, specialmente su strade statali che presentano caratteristiche simili a quelle autostradali, sia come volume di traffico (due o tre corsie per senso di marcia), che come numero di incidenti (primi posti in Italia), È

fondamentale considerare che, nonostante la loro classificazione, sia necessario adottare gli standard di organizzazione previsti dalle Autostrade, in termini di sistemi, tecnologie e procedure per una maggiore sicurezza sia per l'utenza ma soprattutto per i lavoratori che operano su strada con gli incarichi previsti da Anas.

# ALLEGATI

## Sintesi Infortuni mortali indagati dai Servizi di Prevenzione e Sicurezza Ambienti di Lavoro delle ATS



# **INAIL**

**ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE  
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO**

## **Tabelle regionali con cadenza mensile**

### **Regione Lombardia**

#### **Analisi della numerosità degli infortuni**

**Dati rilevati al 30 novembre 2024**

**Nota metodologica** – Nelle “tabelle mensili” le totalizzazioni delle denunce di infortunio riguardano i casi accaduti nel mese (“mm” dell’anno “aaaa”) e protocollate entro la data di rilevazione (ultimo giorno del mese, gg).

Il criterio di selezione è quindi dato dalla condizione:

$aaaa01 \leq \text{data di accadimento} \leq aaaa01 + \text{data di denuncia} \leq aaaa01 + \text{data di denuncia}$ .

Per la totalizzazione di periodo (da gennaio al mese “mm” dell’anno “aaaa”), si ha:  
 $aaaa0101 \leq \text{data di accadimento} \leq aaaa01 + \text{data di denuncia} \leq aaaa01 + \text{data di denuncia}$ .

L’interpretazione del confronto tra i dati di periodo richiede cautele.

Va considerato che l’attribuzione dei casi di infortunio all’intervallo temporale di competenza è per “data di accadimento”.

Quindi, in generale, la totalizzazione per particolari “chiavi” di aggregazione può essere ritardata (rispetto all’analogo periodo dell’anno precedente) dall’evoluzione del caso e/o dai tempi del processo amministrativo.

## Indice delle tabelle

### Linea B1

- B1** Denunce d’infortunio per modalità di accadimento e anno di accadimento.
- B1.1** Denunce d’infortunio per gestione, modalità di accadimento e anno di accadimento
  - B1.1.1** Denunce d’infortunio per gestione tariffaria, modalità di accadimento e anno di accadimento
  - B1.1.2** Denunce d’infortunio in occasione di lavoro per settore di attività economica e anno di accadimento. Gestione industria e servizi
  - B1.1.3** Denunce d’infortunio in occasione di lavoro per gestione tariffaria, grande gruppo tariffario e anno di accadimento
- B1.2** Denunce d’infortunio per luogo di accadimento e anno di accadimento
- B1.3** Denunce d’infortunio per luogo di nascita dell’infortunato, modalità di accadimento e anno di accadimento
- B1.4** Denunce d’infortunio per genere dell’infortunato, modalità di accadimento e anno di accadimento
- B1.5** Denunce d’infortunio per classe d’età dell’infortunato e anno di accadimento

### Linea B2

- B2** Denunce d’infortunio con esito mortale per modalità di accadimento e anno di accadimento
  - B2.1** Denunce d’infortunio con esito mortale per gestione, modalità di accadimento e anno di accadimento
    - B2.1.1** Denunce d’infortunio con esito mortale per gestione tariffaria, modalità di accadimento e anno di accadimento
    - B2.1.2** Denunce d’infortunio con esito mortale in occasione di lavoro per settore di attività economica e anno di accadimento. Gestione industria e servizi
    - B2.1.3** Denunce d’infortunio con esito mortale in occasione di lavoro per gestione tariffaria, grande gruppo tariffario e anno di accadimento
  - B2.2** Denunce d’infortunio con esito mortale per luogo di accadimento e anno di accadimento
  - B2.3** Denunce d’infortunio con esito mortale per luogo di nascita dell’infortunato, modalità di accadimento e anno di accadimento
  - B2.4** Denunce d’infortunio con esito mortale per genere dell’infortunato, modalità di accadimento e anno di accadimento
  - B2.5** Denunce d’infortunio con esito mortale per classe d’età dell’infortunato e anno di accadimento

Tabella B1 - Denunce d'infortunio per modalità di accadimento - Lombardia

Modalità di accadimento	Novembre 2023	Novembre 2024	Gennaio-Novembre 2023	Gennaio-Novembre 2024
In occasione di lavoro	8.044	7.384	84.005	83.092
Senza mezzo di trasporto	7.954	7.325	81.852	80.914
Con mezzo di trasporto	90	59	2.153	2.178
In itinere	1.496	1.429	17.638	18.102
Senza mezzo di trasporto	1.178	1.166	7.479	7.814
Con mezzo di trasporto	318	263	10.159	10.288
<b>Totale</b>	<b>9.540</b>	<b>8.813</b>	<b>101.643</b>	<b>101.194</b>

## Inail - Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro

Tabella B1.1 - Denunce d'infortunio per gestione e modalità di accadimento - Lombardia

Gestione	Modalità di accadimento	Novembre 2023	Novembre 2024	Gennaio-Novembre 2023	Gennaio-Novembre 2024
Industria e Servizi	In occasione di lavoro	6.074	5.416	65.927	64.128
	Senza mezzo di trasporto	5.987	5.359	63.865	62.018
	Con mezzo di trasporto	87	57	2.062	2.110
	In itinere	1.336	1.258	16.079	16.489
	Senza mezzo di trasporto	1.048	1.031	6.647	6.912
	Con mezzo di trasporto	288	227	9.432	9.577
	<b>Totale</b>	<b>7.410</b>	<b>6.674</b>	<b>82.006</b>	<b>80.617</b>
Agricoltura	In occasione di lavoro	169	144	2.049	1.955
	Senza mezzo di trasporto	169	144	2.012	1.929
	Con mezzo di trasporto	0	0	37	26
	In itinere	12	12	124	148
	Senza mezzo di trasporto	10	11	40	56
	Con mezzo di trasporto	2	1	84	92
	<b>Totale</b>	<b>181</b>	<b>156</b>	<b>2.173</b>	<b>2.103</b>
Per conto dello Stato	In occasione di lavoro	1.801	1.824	16.029	17.009
	Senza mezzo di trasporto	1.798	1.822	15.975	16.967
	Con mezzo di trasporto	3	2	54	42
	In itinere	148	159	1.435	1.465
	Senza mezzo di trasporto	120	124	792	846
	Con mezzo di trasporto	28	35	643	619
	<b>Totale</b>	<b>1.949</b>	<b>1.983</b>	<b>17.464</b>	<b>18.474</b>
<b>Totale</b>	<b>9.540</b>	<b>8.813</b>	<b>101.643</b>	<b>101.194</b>	

## Inail - Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro

Tabella B1.1.1 - Denunce d'infortunio per gestione tariffaria e modalità di accadimento. Gestione industria e servizi - Lombardia

Gestione tariffaria	Modalità di accadimento	Novembre 2023	Novembre 2024	Gennaio-Novembre 2023	Gennaio-Novembre 2024
Industria	In occasione di lavoro	1.782	1.364	22.321	21.615
	Senza mezzo di trasporto	1.756	1.342	21.635	20.880
	Con mezzo di trasporto	26	22	686	735
	In itinere	246	267	4.421	4.584
	Senza mezzo di trasporto	167	190	1.261	1.444
	Con mezzo di trasporto	79	77	3.160	3.140
	<b>Totale</b>		<b>2.028</b>	<b>1.631</b>	<b>26.742</b>
Artigianato	In occasione di lavoro	407	315	5.757	5.277
	Senza mezzo di trasporto	394	311	5.459	5.026
	Con mezzo di trasporto	13	4	298	251
	In itinere	45	44	958	939
	Senza mezzo di trasporto	29	36	272	298
	Con mezzo di trasporto	16	8	686	641
	<b>Totale</b>		<b>452</b>	<b>359</b>	<b>6.715</b>
Terziario	In occasione di lavoro	1.593	1.326	20.340	19.830
	Senza mezzo di trasporto	1.571	1.309	19.595	19.068
	Con mezzo di trasporto	22	17	745	762
	In itinere	426	443	6.912	7.399
	Senza mezzo di trasporto	274	335	2.429	2.753
	Con mezzo di trasporto	152	108	4.483	4.646
	<b>Totale</b>		<b>2.019</b>	<b>1.769</b>	<b>27.252</b>
Altre Attività	In occasione di lavoro	497	276	4.774	4.169
	Senza mezzo di trasporto	473	262	4.478	3.853
	Con mezzo di trasporto	24	14	296	316
	In itinere	92	91	1.588	1.633
	Senza mezzo di trasporto	71	70	747	753
	Con mezzo di trasporto	21	21	841	880
	<b>Totale</b>		<b>589</b>	<b>367</b>	<b>6.362</b>
Non determinata	In occasione di lavoro	1.795	2.135	12.735	13.237
	Senza mezzo di trasporto	1.793	2.135	12.698	13.191
	Con mezzo di trasporto	2	0	37	46
	In itinere	527	413	2.200	1.934
	Senza mezzo di trasporto	507	400	1.938	1.664
	Con mezzo di trasporto	20	13	262	270
	<b>Totale</b>		<b>2.322</b>	<b>2.548</b>	<b>14.935</b>
<b>Totale</b>		<b>7.410</b>	<b>6.674</b>	<b>82.006</b>	<b>80.617</b>

Tabella B1.1.2 - Denunce d'infortunio in occasione di lavoro per settore di attività economica. Gestione industria e servizi - Lombardia

Settore di attività economica	Novembre 2023	Novembre 2024	Gennaio-Novembre 2023	Gennaio-Novembre 2024
AAgricoltura, silvicoltura e pesca	5	5	94	79
BEstrazione di minerali da cave e miniere	5	3	52	33
C10 Industrie alimentari	126	100	1.459	1.520
C11 Industria delle bevande	5	1	75	73
C12 Industria del tabacco	0	0	0	0
C13 Industrie tessili	37	32	475	446
C14 Confezione di articoli di abbigliamento- confezione di articoli in pelle e pelliccia	7	5	138	143
C15 Fabbricazione di articoli in pelle e simili	7	3	81	68
C16 Industria del legno e dei prodotti in legno e sughero (esclusi i mobili)- fabbricazione di articoli in paglia e materiali da intreccio	31	27	405	401
C17 Fabbricazione di carta e di prodotti di carta	26	14	310	314
C18 Stampa e riproduzione di supporti registrati	18	11	206	176
C19 Fabbricazione di coke e prodotti derivanti dalla raffinazione del petrolio	0	1	5	9
C20 Fabbricazione di prodotti chimici	37	35	634	610
C21 Fabbricazione di prodotti farmaceutici di base e di preparati farmaceutici	19	12	269	216
C22 Fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche	96	53	1.199	1.121
C23 Fabbricazione di altri prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi	40	29	484	503
C24 Metallurgia	124	84	1.382	1.267
C25 Fabbricazione di prodotti in metallo (esclusi macchinari e attrezzature)	285	221	3.841	3.574
C26 Fabbricazione di computer e prodotti di elettronica e ottica- apparecchi elettronmedicali, apparecchi di misurazione e di orologi	12	17	133	159
C27 Fabbricazione di apparecchiature elettriche ed apparecchiature per uso domestico non elettriche	49	36	532	512
C28 Fabbricazione di macchinari ed apparecchiature n.c.a.	164	126	2.293	1.969
C29 Fabbricazione di autoveicoli, rimorchi e semirimorchi	28	31	492	431
C30 Fabbricazione di altri mezzi di trasporto	14	7	166	153
C31 Fabbricazione di mobili	29	30	406	380
C32 Altre industrie manifatturiere	21	11	178	157
C33 Riparazione, manutenzione ed installazione di macchine ed apparecchiature	42	27	628	568
<i>C Totale Attività manifatturiere</i>	<i>1.217</i>	<i>913</i>	<i>15.791</i>	<i>14.770</i>
D Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	8	5	81	112
E Fornitura di acqua- reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	84	78	1.333	1.297
F Costruzioni	363	343	5.204	5.387
G Commercio all'ingrosso e al dettaglio- riparazione di autoveicoli e motocicli	455	359	5.450	5.567
H Trasporto e magazzinaggio	509	417	6.329	6.410
I Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	235	186	3.169	3.244
J Servizi di informazione e comunicazione	20	17	318	293
K Attività finanziarie e assicurative	9	12	214	194
L Attività immobiliari	12	10	199	178
M Attività professionali, scientifiche e tecniche	40	35	522	612
N Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	302	251	3.770	3.827
O Amministrazione pubblica e difesa- assicurazione sociale obbligatoria	87	69	815	1.007
P Istruzione	147	179	1.493	2.011
Q Sanità e assistenza sociale	628	364	6.504	5.431
R Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	45	49	506	579
S Altre attività di servizi	77	27	610	490
T Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico- produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze	0	1	4	7
U Organizzazioni ed organismi extraterritoriali	0	0	0	2
X Non determinato	1.826	2.093	13.469	12.598
<b>Totale</b>	<b>6.074</b>	<b>5.416</b>	<b>65.927</b>	<b>64.128</b>

## Inail - Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro

Tabella B1.1.3 - Denunce d'infortunio in occasione di lavoro per gestione tariffaria e grande gruppo tariffario. Gestione industria e servizi - Lombardia

Gestione tariffaria	Grande gruppo tariffario	Novembre 2023	Novembre 2024	Gennaio-Novembre 2023	Gennaio-Novembre 2024
Industria	GG1 Lav. agricole e alimenti	89	51	1.121	1.151
	GG2 Chimica, carta e cuoi	196	106	2.445	2.330
	GG3 Costruzioni e impianti	290	202	3.799	3.852
	GG4 Energia e comunicazioni	7	9	111	118
	GG5 Legno e affini	30	28	422	407
	GG6 Metalli e macchinari	566	343	7.034	6.380
	GG7 Mineraria, rocce e vetro	35	28	437	448
	GG8 Tessile e confezioni	44	30	653	590
	GG9 Trasporti e magazzini	225	185	3.083	3.085
	GG0 Attività varie	114	104	1.665	1.816
	XNon determinato	186	278	1.551	1.438
<b>Totale</b>	<b>1.782</b>	<b>1.364</b>	<b>22.321</b>	<b>21.615</b>	
Artigianato	GG1 Lav. agricole e alimenti	19	12	308	264
	GG2 Chimica, carta e cuoi	10	6	153	127
	GG3 Costruzioni e impianti	132	103	2.314	2.062
	GG4 Energia e comunicazioni	0	1	0	1
	GG5 Legno e affini	17	19	316	306
	GG6 Metalli e macchinari	90	58	1.359	1.260
	GG7 Mineraria, rocce e vetro	8	1	82	76
	GG8 Tessile e confezioni	10	5	117	89
	GG9 Trasporti e magazzini	29	12	383	356
	GG0 Attività varie	39	23	476	470
	XNon determinato	53	75	249	266
<b>Totale</b>	<b>407</b>	<b>315</b>	<b>5.757</b>	<b>5.277</b>	
Terziario	GG1 Lav. agricole e alimenti	24	14	304	292
	GG2 Chimica, carta e cuoi	3	7	97	118
	GG3 Costruzioni e impianti	20	14	256	262
	GG4 Energia e comunicazioni	0	0	1	1
	GG5 Legno e affini	9	6	114	103
	GG6 Metalli e macchinari	35	31	479	506
	GG7 Mineraria, rocce e vetro	0	0	6	2
	GG8 Tessile e confezioni	6	1	25	23
	GG9 Trasporti e magazzini	174	115	2.488	2.402
	GG0 Attività varie	1.039	759	14.504	13.963
	XNon determinato	283	379	2.066	2.158
<b>Totale</b>	<b>1.593</b>	<b>1.326</b>	<b>20.340</b>	<b>19.830</b>	
Altre Attività	GG1 Lav. agricole e alimenti	1	1	29	23
	GG2 Chimica, carta e cuoi	0	0	1	1
	GG3 Costruzioni e impianti	6	1	52	36
	GG4 Energia e comunicazioni	0	0	0	0
	GG5 Legno e affini	0	0	1	1
	GG6 Metalli e macchinari	2	0	3	5
	GG7 Mineraria, rocce e vetro	0	0	0	0
	GG8 Tessile e confezioni	0	0	0	0
	GG9 Trasporti e magazzini	1	5	32	44
	GG0 Attività varie	395	203	4.325	3.769
	XNon determinato	92	66	331	290
<b>Totale</b>	<b>497</b>	<b>276</b>	<b>4.774</b>	<b>4.169</b>	
Non determinata	XNon determinato	1.795	2.135	12.735	13.237
<b>Totale</b>	<b>6.074</b>	<b>5.416</b>	<b>65.927</b>	<b>64.128</b>	

Tabella B1.2 - Denunce d'infortunio per luogo di accadimento - Lombardia

Luogo di accadimento	Novembre 2023	Novembre 2024	Gennaio-Novembre 2023	Gennaio-Novembre 2024
<b>Lombardia</b>	9.540	8.813	101.643	101.194
Bergamo	1.189	958	12.408	11.846
Brescia	1.275	1.259	14.181	14.144
Como	448	432	4.689	4.839
Cremona	406	455	4.258	4.326
Lecce	321	282	3.320	3.208
Lodi	196	201	2.308	2.135
Mantova	420	400	4.547	4.632
Milano	3.145	2.818	33.694	33.549
Monza E Della Brianza	724	675	7.351	7.168
Pavia	418	337	4.413	4.309
Sondrio	169	163	1.939	1.982
Varese	829	833	8.535	9.056

Tabella B1.3 - Denunce d'infortunio per luogo di nascita dell'infortunato e modalità di accadimento - Lombardia

Luogo di nascita	Modalità di accadimento	Novembre 2023	Novembre 2024	Gennaio-Novembre 2023	Gennaio-Novembre 2024
Italia	In occasione di lavoro	6.060	5.503	62.743	61.731
	Senza mezzo di trasporto	5.990	5.459	61.052	60.068
	Con mezzo di trasporto	70	44	1.691	1.663
	In itinere	1.152	1.084	13.326	13.314
	Senza mezzo di trasporto	919	888	5.614	5.699
	Con mezzo di trasporto	233	196	7.712	7.615
	<b>Totale</b>	<b>7.212</b>	<b>6.587</b>	<b>76.069</b>	<b>75.045</b>
Unione Europea (esclusa Italia)	In occasione di lavoro	219	219	2.634	2.459
	Senza mezzo di trasporto	217	217	2.581	2.385
	Con mezzo di trasporto	2	2	53	74
	In itinere	40	40	500	496
	Senza mezzo di trasporto	27	31	199	216
	Con mezzo di trasporto	13	9	301	280
	<b>Totale</b>	<b>259</b>	<b>259</b>	<b>3.134</b>	<b>2.955</b>
Extra Unione Europea	In occasione di lavoro	1.765	1.662	18.628	18.902
	Senza mezzo di trasporto	1.747	1.649	18.219	18.461
	Con mezzo di trasporto	18	13	409	441
	In itinere	304	305	3.812	4.292
	Senza mezzo di trasporto	232	247	1.666	1.899
	Con mezzo di trasporto	72	58	2.146	2.393
	<b>Totale</b>	<b>2.069</b>	<b>1.967</b>	<b>22.440</b>	<b>23.194</b>
Non determinato	In occasione di lavoro	0	0	0	0
	Senza mezzo di trasporto	0	0	0	0
	Con mezzo di trasporto	0	0	0	0
	In itinere	0	0	0	0
	Senza mezzo di trasporto	0	0	0	0
	Con mezzo di trasporto	0	0	0	0
	<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Totale</b>	<b>9.540</b>	<b>8.813</b>	<b>101.643</b>	<b>101.194</b>	

Tabella B1.4 - Denunce d'infortunio per genere dell'infortunato e modalità di accadimento - Lombardia

Genere	Modalità di accadimento	Novembre 2023	Novembre 2024	Gennaio-Novembre 2023	Gennaio-Novembre 2024
Femmine	In occasione di lavoro	2.773	2.637	27.644	27.803
	Senza mezzo di trasporto	2.760	2.623	27.252	27.356
	Con mezzo di trasporto	13	14	392	447
	In itinere	731	664	8.126	8.306
	Senza mezzo di trasporto	583	555	3.883	4.078
	Con mezzo di trasporto	148	109	4.243	4.228
	<b>Totale</b>		<b>3.504</b>	<b>3.301</b>	<b>35.770</b>
Maschi	In occasione di lavoro	5.271	4.747	56.361	55.289
	Senza mezzo di trasporto	5.194	4.702	54.600	53.558
	Con mezzo di trasporto	77	45	1.761	1.731
	In itinere	765	765	9.512	9.796
	Senza mezzo di trasporto	595	611	3.596	3.736
	Con mezzo di trasporto	170	154	5.916	6.060
	<b>Totale</b>		<b>6.036</b>	<b>5.512</b>	<b>65.873</b>
<b>Totale</b>		<b>9.540</b>	<b>8.813</b>	<b>101.643</b>	<b>101.194</b>

Tabella B1.5 - Denunce d'infortunio per classe d'età dell'infortunato - Lombardia

Classe d'età	Novembre 2023	Novembre 2024	Gennaio-Novembre 2023	Gennaio-Novembre 2024
Fino a 14	1.273	1.414	10.891	12.823
15 - 19	609	595	6.227	6.091
20 - 24	673	669	8.241	8.195
25 - 29	861	784	9.576	9.599
30 - 34	857	752	9.358	9.018
35 - 39	802	747	8.553	8.471
40 - 44	807	719	9.356	8.739
45 - 49	984	768	11.087	9.981
50 - 54	1.066	886	11.581	11.323
55 - 59	975	872	10.432	10.211
60 - 64	495	464	4.937	5.220
65 - 69	107	114	1.072	1.213
70 - 74	22	18	208	185
75 e oltre	9	11	121	120
Non disponibile	0	0	3	5
<b>Totale</b>	<b>9.540</b>	<b>8.813</b>	<b>101.643</b>	<b>101.194</b>

Tabella B2 - Denunce d'infortunio con esito mortale per modalità di accadimento - Lombardia

Modalità di accadimento	Novembre 2023	Novembre 2024	Gennaio-Novembre 2023	Gennaio-Novembre 2024
In occasione di lavoro	8	7	123	121
Senza mezzo di trasporto	8	7	98	101
Con mezzo di trasporto	0	0	25	20
In itinere	3	6	37	50
Senza mezzo di trasporto	2	6	10	19
Con mezzo di trasporto	1	0	27	31
<b>Totale</b>	<b>11</b>	<b>13</b>	<b>160</b>	<b>171</b>

Tabella B2.1 - Denunce d'infortunio con esito mortale per gestione e modalità di accadimento - Lombardia

Gestione	Modalità di accadimento	Novembre 2023	Novembre 2024	Gennaio-Novembre 2023	Gennaio-Novembre 2024
Industria e Servizi	In occasione di lavoro	8	7	108	109
	Senza mezzo di trasporto	8	7	86	90
	Con mezzo di trasporto	0	0	22	19
	In itinere	3	6	36	47
	Senza mezzo di trasporto	2	6	10	19
	Con mezzo di trasporto	1	0	26	28
	<b>Totale</b>		<b>11</b>	<b>13</b>	<b>144</b>
Agricoltura	In occasione di lavoro	0	0	13	11
	Senza mezzo di trasporto	0	0	11	10
	Con mezzo di trasporto	0	0	2	1
	In itinere	0	0	1	2
	Senza mezzo di trasporto	0	0	0	0
	Con mezzo di trasporto	0	0	1	2
	<b>Totale</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>14</b>
Per conto dello Stato	In occasione di lavoro	0	0	2	1
	Senza mezzo di trasporto	0	0	1	1
	Con mezzo di trasporto	0	0	1	0
	In itinere	0	0	0	1
	Senza mezzo di trasporto	0	0	0	0
	Con mezzo di trasporto	0	0	0	1
	<b>Totale</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
<b>Totale</b>		<b>11</b>	<b>13</b>	<b>160</b>	<b>171</b>

Inail - Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro

Tabella B2.1.1 - Denunce d'infortunio con esito mortale per gestione tariffaria e modalità di accadimento. Gestione industria e servizi - Lombardia

Gestione tariffaria	Modalità di accadimento	Novembre 2023	Novembre 2024	Gennaio-Novembre 2023	Gennaio-Novembre 2024
<b>Industria</b>	In occasione di lavoro	3	0	50	62
	Senza mezzo di trasporto	3	0	38	49
	Con mezzo di trasporto	0	0	12	13
	In itinere	1	0	13	20
	Senza mezzo di trasporto	1	0	5	3
	Con mezzo di trasporto	0	0	8	17
	<b>Totale</b>		<b>4</b>	<b>0</b>	<b>63</b>
<b>Artigianato</b>	In occasione di lavoro	1	2	19	14
	Senza mezzo di trasporto	1	2	18	12
	Con mezzo di trasporto	0	0	1	2
	In itinere	0	1	5	6
	Senza mezzo di trasporto	0	1	1	4
	Con mezzo di trasporto	0	0	4	2
	<b>Totale</b>		<b>1</b>	<b>3</b>	<b>24</b>
<b>Terziario</b>	In occasione di lavoro	1	0	27	16
	Senza mezzo di trasporto	1	0	18	14
	Con mezzo di trasporto	0	0	9	2
	In itinere	2	3	12	14
	Senza mezzo di trasporto	1	3	3	6
	Con mezzo di trasporto	1	0	9	8
	<b>Totale</b>		<b>3</b>	<b>3</b>	<b>39</b>
<b>Altre Attività</b>	In occasione di lavoro	0	2	1	2
	Senza mezzo di trasporto	0	2	1	2
	Con mezzo di trasporto	0	0	0	0
	In itinere	0	1	4	3
	Senza mezzo di trasporto	0	1	1	2
	Con mezzo di trasporto	0	0	3	1
	<b>Totale</b>		<b>0</b>	<b>3</b>	<b>5</b>
<b>Non determinata</b>	In occasione di lavoro	3	3	11	15
	Senza mezzo di trasporto	3	3	11	13
	Con mezzo di trasporto	0	0	0	2
	In itinere	0	1	2	4
	Senza mezzo di trasporto	0	1	0	4
	Con mezzo di trasporto	0	0	2	0
	<b>Totale</b>		<b>3</b>	<b>4</b>	<b>13</b>
<b>Totale</b>		<b>11</b>	<b>13</b>	<b>144</b>	<b>156</b>

Tabella B2.1.2 - Denunce d'infortunio con esito mortale in occasione di lavoro per settore di attività economica. Gestione industria e servizi - Lombardia

Settore di attività economica	Novembre 2023	Novembre 2024	Gennaio-Novembre 2023	Gennaio-Novembre 2024
AAgricoltura, silvicoltura e pesca	0	0	2	1
BEstrazione di minerali da cave e miniere	0	0	1	1
C10 Industrie alimentari	0	0	0	0
C11 Industria delle bevande	0	0	0	0
C12 Industria del tabacco	0	0	0	0
C13 Industrie tessili	0	0	1	0
C14 Confezione di articoli di abbigliamento- confezione di articoli in pelle e pelliccia	0	0	0	1
C15 Fabbricazione di articoli in pelle e simili	0	0	0	0
C16 Industria del legno e dei prodotti in legno e sughero (esclusi i mobili)- fabbricazione di articoli in paglia e materiali da intreccio	0	0	0	1
C17 Fabbricazione di carta e di prodotti di carta	0	0	0	0
C18 Stampa e riproduzione di supporti registrati	0	0	0	0
C19 Fabbricazione di coke e prodotti derivanti dalla raffinazione del petrolio	0	0	0	0
C20 Fabbricazione di prodotti chimici	0	0	0	1
C21 Fabbricazione di prodotti farmaceutici di base e di preparati farmaceutici	0	0	0	0
C22 Fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche	0	0	1	2
C23 Fabbricazione di altri prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi	0	0	1	1
C24 Metallurgia	0	0	0	0
C25 Fabbricazione di prodotti in metallo (esclusi macchinari e attrezzature)	0	0	7	6
C26 Fabbricazione di computer e prodotti di elettronica e ottica- apparecchi elettronmedicali, apparecchi di misurazione e di orologi	0	0	0	0
C27 Fabbricazione di apparecchiature elettriche ed apparecchiature per uso domestico non elettriche	1	0	2	1
C28 Fabbricazione di macchinari ed apparecchiature n.c.a.	1	0	2	3
C29 Fabbricazione di autoveicoli, rimorchi e semirimorchi	0	0	2	0
C30 Fabbricazione di altri mezzi di trasporto	0	0	0	0
C31 Fabbricazione di mobili	0	0	3	1
C32 Altre industrie manifatturiere	0	0	0	0
C33 Riparazione, manutenzione ed installazione di macchine ed apparecchiature	0	0	1	4
<i>C Totale Attività manifatturiere</i>	<i>2</i>	<i>0</i>	<i>20</i>	<i>21</i>
D Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	1	0	1	0
E Fornitura di acqua- reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	0	0	1	4
F Costruzioni	0	1	20	23
G Commercio all'ingrosso e al dettaglio- riparazione di autoveicoli e motocodi	1	0	10	8
H Trasporto e magazzinaggio	0	1	22	19
I Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	0	0	2	1
J Servizi di informazione e comunicazione	0	0	3	1
K Attività finanziarie e assicurative	0	0	1	0
L Attività immobiliari	0	0	3	0
M Attività professionali, scientifiche e tecniche	0	0	0	1
N Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	0	0	5	8
O Amministrazione pubblica e difesa- assicurazione sociale obbligatoria	0	1	1	2
P Istruzione	0	1	1	2
Q Sanità e assistenza sociale	0	0	0	0
R Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	0	0	0	1
S Altre attività di servizi	0	0	1	0
T Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico- produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze	0	0	0	0
U Organizzazioni ed organismi extraterritoriali	0	0	0	0
X Non determinato	4	3	14	16
<b>Totale</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>108</b>	<b>109</b>

## Inail - Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro

Tabella B2.1.3 - Denunce d'infortunio con esito mortale in occasione di lavoro per gestione tariffaria e grande gruppo tariffario. Gestione industria e servizi - Lombardia

Gestione tariffaria	Grande gruppo tariffario	Novembre 2023	Novembre 2024	Gennaio-Novembre 2023	Gennaio-Novembre 2024
Industria	GG1 Lav. agricole e alimenti	0	0	1	0
	GG2 Chimica, carta e cuoi	0	0	2	6
	GG3 Costruzioni e impianti	0	0	14	16
	GG4 Energia e comunicazioni	0	0	0	0
	GG5 Legno e affini	0	0	1	0
	GG6 Metalli e macchinari	0	0	5	5
	GG7 Mineraria, rocce e vetro	0	0	2	1
	GG8 Tessile e confezioni	0	0	1	0
	GG9 Trasporti e magazzini	0	0	13	14
	GG0 Attività varie	0	0	4	11
	XNon determinato	3	0	7	9
	<b>Totale</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>50</b>	<b>62</b>
Artigianato	GG1 Lav. agricole e alimenti	0	0	1	0
	GG2 Chimica, carta e cuoi	0	0	0	0
	GG3 Costruzioni e impianti	0	0	8	8
	GG4 Energia e comunicazioni	0	0	0	0
	GG5 Legno e affini	0	0	0	0
	GG6 Metalli e macchinari	0	0	5	1
	GG7 Mineraria, rocce e vetro	0	0	0	1
	GG8 Tessile e confezioni	0	0	1	0
	GG9 Trasporti e magazzini	0	0	3	1
	GG0 Attività varie	0	0	0	0
	XNon determinato	1	2	1	3
	<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>19</b>	<b>14</b>
Terziario	GG1 Lav. agricole e alimenti	0	0	0	1
	GG2 Chimica, carta e cuoi	0	0	1	0
	GG3 Costruzioni e impianti	0	0	0	0
	GG4 Energia e comunicazioni	0	0	0	0
	GG5 Legno e affini	0	0	0	0
	GG6 Metalli e macchinari	0	0	1	1
	GG7 Mineraria, rocce e vetro	0	0	0	0
	GG8 Tessile e confezioni	0	0	0	0
	GG9 Trasporti e magazzini	0	0	2	1
	GG0 Attività varie	0	0	18	11
	XNon determinato	1	0	5	2
	<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>27</b>	<b>16</b>
Altre Attività	GG1 Lav. agricole e alimenti	0	0	0	0
	GG2 Chimica, carta e cuoi	0	0	0	0
	GG3 Costruzioni e impianti	0	0	0	0
	GG4 Energia e comunicazioni	0	0	0	0
	GG5 Legno e affini	0	0	0	0
	GG6 Metalli e macchinari	0	0	0	0
	GG7 Mineraria, rocce e vetro	0	0	0	0
	GG8 Tessile e confezioni	0	0	0	0
	GG9 Trasporti e magazzini	0	0	0	0
	GG0 Attività varie	0	0	1	0
	XNon determinato	0	2	0	2
	<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
Non determinata	XNon determinato	3	3	11	15
	<b>Totale</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>108</b>	<b>109</b>

Tabella B2.2 - Denunce d'infortunio con esito mortale per luogo di accadimento - Lombardia

Luogo di accadimento	Novembre 2023	Novembre 2024	Gennaio-Novembre 2023	Gennaio-Novembre 2024
Lombardia	11	13	160	171
Bergamo	1	0	22	17
Brescia	3	4	38	39
Como	0	0	7	4
Cremona	0	1	9	7
Lecco	1	0	7	3
Lodi	0	2	4	8
Mantova	0	0	6	7
Milano	2	3	42	42
Monza E Della Brianza	1	1	6	15
Pavia	1	2	6	18
Sondrio	1	0	5	2
Varese	1	0	8	9

## Inail - Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro

Tabella B2.3 - Denunce d'infortunio con esito mortale per luogo di nascita dell'infortunato e modalità di accadimento - Lombardia

Luogo di nascita	Modalità di accadimento	Novembre 2023	Novembre 2024	Gennaio-Novembre 2023	Gennaio-Novembre 2024
Italia	In occasione di lavoro	7	4	96	78
	Senza mezzo di trasporto	7	4	74	66
	Con mezzo di trasporto	0	0	22	12
	In itinere	3	4	27	37
	Senza mezzo di trasporto	2	4	8	12
	Con mezzo di trasporto	1	0	19	25
	<b>Totale</b>		<b>10</b>	<b>8</b>	<b>123</b>
Unione Europea (esclusa Italia)	In occasione di lavoro	0	1	6	10
	Senza mezzo di trasporto	0	1	5	9
	Con mezzo di trasporto	0	0	1	1
	In itinere	0	0	1	3
	Senza mezzo di trasporto	0	0	0	2
	Con mezzo di trasporto	0	0	1	1
	<b>Totale</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>7</b>
Extra Unione Europea	In occasione di lavoro	1	2	21	33
	Senza mezzo di trasporto	1	2	19	26
	Con mezzo di trasporto	0	0	2	7
	In itinere	0	2	9	10
	Senza mezzo di trasporto	0	2	2	5
	Con mezzo di trasporto	0	0	7	5
	<b>Totale</b>		<b>1</b>	<b>4</b>	<b>30</b>
Non determinato	In occasione di lavoro	0	0	0	0
	Senza mezzo di trasporto	0	0	0	0
	Con mezzo di trasporto	0	0	0	0
	In itinere	0	0	0	0
	Senza mezzo di trasporto	0	0	0	0
	Con mezzo di trasporto	0	0	0	0
	<b>Totale</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Totale</b>		<b>11</b>	<b>13</b>	<b>160</b>	<b>171</b>

Tabella B2.4 - Denunce d'infortunio con esito mortale per genere dell'infortunato e modalità di accadimento - Lombardia

Genere	Modalità di accadimento	Novembre 2023	Novembre 2024	Gennaio-Novembre 2023	Gennaio-Novembre 2024
Femmine	In occasione di lavoro	1	0	12	10
	Senza mezzo di trasporto	1	0	10	8
	Con mezzo di trasporto	0	0	2	2
	In itinere	0	0	5	6
	Senza mezzo di trasporto	0	0	1	2
	Con mezzo di trasporto	0	0	4	4
	<b>Totale</b>		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>17</b>
Maschi	In occasione di lavoro	7	7	111	111
	Senza mezzo di trasporto	7	7	88	93
	Con mezzo di trasporto	0	0	23	18
	In itinere	3	6	32	44
	Senza mezzo di trasporto	2	6	9	17
	Con mezzo di trasporto	1	0	23	27
	<b>Totale</b>	<b>10</b>	<b>13</b>	<b>143</b>	<b>155</b>
<b>Totale</b>	<b>11</b>	<b>13</b>	<b>160</b>	<b>171</b>	

Tabella B2.5 - Denunce d'infortunio con esito mortale per classe d'età dell'infortunato - Lombardia

Classe d'età	Novembre 2023	Novembre 2024	Gennaio-Novembre 2023	Gennaio-Novembre 2024
Fino a 14	0	0	1	1
15 - 19	0	1	1	2
20 - 24	1	0	7	8
25 - 29	1	0	6	5
30 - 34	0	0	7	8
35 - 39	1	1	8	12
40 - 44	0	0	14	19
45 - 49	1	0	15	18
50 - 54	3	2	30	31
55 - 59	1	4	32	27
60 - 64	1	4	23	26
65 - 69	0	1	9	7
70 - 74	1	0	5	2
75 e oltre	1	0	2	4
Non disponibile	0	0	0	1
<b>Totale</b>	<b>11</b>	<b>13</b>	<b>160</b>	<b>171</b>