



In data 14 luglio 2022 è proseguito il negoziato per il rinnovo del CCNL delle Funzioni Locali per il triennio 2019-2021



L'Aran ha ripreso il tavolo illustrando le proposte sindacali che ha ritenuto di accogliere sulla prima parte degli articolati del testo presentato il 5 luglio scorso ed oggetto di approfondimento nella precedente riunione. In particolare siamo riusciti a far accogliere i seguenti miglioramenti al testo:

Relazioni sindacali

- Viene aggiunto che le azioni sindacali saranno integrate dalle ulteriori previsioni che verranno individuate nelle sezioni;
- La tempistica di cinque giorni prevista per l'informazione è riferita ai giorni lavorativi superando il limite temporale dovuto ai prefestivi e festivi;
- Durante la fase di confronto l'amministrazione non procede ad adottare atti e provvedimenti ma può solo dopo la chiusura del negoziato;
- Vengono recepite tra le materie del contratto anche le linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro;
- Sull'OPI viene eliminato il riferimento ai progetti di organizzazione e innovazione sostituendolo con "le attività" di organizzazione e innovazione.

Progressioni all'interno delle aree

- Viene recepito ed uniformato il riferimento già previsto nel CCNL della Sanità in merito ai procedimenti disciplinari meno penalizzante;
- Viene chiarita cosa si intende per esperienza professionale nel profilo di riferimento sia a tempo indeterminato e sia a tempo determinato maturata per accedere al differenziale stipendiale;
- Si corregge l'assenza normativa esistente nella bozza di testo in merito al fatto che quando i differenziali cessano di essere corrisposti, (cessazioni, ecc.) rientrano nel fondo salario accessorio.

Tempi di vestizione e svestizione

Vi è una prima apertura a riconoscere i tempi di vestizione e svestizione al personale dei profili sanitari, socio sanitario e assistenziale. Continueremo a rivendicare le ulteriori estensioni ad altre attività (polizia locale, protezione civile, cantonieri, servizi di manutenzione, ecc).

Si è poi proceduto al completamento del negoziato sui restanti articoli del testo Aran sui quali abbiamo ribadito e rivendicato le nostre proposte di modifica e miglioramento già rappresentate in sede di primo confronto, delle quali si è preso nota e del cui esito ci verrà data comunicazione nella prossima riunione.

Ovviamente sia sulla prima parte del confronto sugli articoli e sia su questa seconda, le riteniamo non esaustive fino a quando non avremo visto accogliere tutte le nostre proposte già formulate nel corso delle varie riunioni ritenendo il testo migliorabile fino all'ultimo minuto, privo della firma definitiva.

L'Aran ci ha proposto di aggiornare la riunione ad oggi, 20 luglio alle 10,30 dove dovrà essere presentato un testo completo sugli articolati oggetto di approfondimento e sulla parte del trattamento economico.

In merito siamo stati costretti ad evidenziare e ribadire la necessità di superare la mancanza di risposte sui temi fondamentali del sistema di classificazione e delle sezioni specifiche come polizia locale e settore educativo scolastico. Abbiamo rivendicato un sistema di incarichi che valorizzi tutte le professionalità presenti nei nostri enti.

Non è accettabile che L'Aran e il Comitato di Settore stiano ancora tergiversando proprio sulle parti cruciali del rinnovo contrattuale e che al momento vedrebbe lavoratrici e lavoratori delle Funzioni Locali privati delle positive innovazioni di valorizzazione e sviluppo professionale che hanno caratterizzato i rinnovi dei contratti nazionali delle Funzioni Centrali e della Sanità.

Per questo abbiamo dichiarato la nostra disponibilità a partecipare alla riunione di oggi, 20 luglio, senza vincoli d'orario, perché non si può affermare di voler chiudere il contratto entro questo mese e procedere invece con questa modalità che non fa avanzare concretamente il diritto dei lavoratori del comparto a vedersi corrispondere gli aumenti contrattuali ed a rinnovare un buon CCNL.

Valuteremo il 20 p.v. cosa porterà al tavolo Aran e decideremo di conseguenza.

Vittorio Mecca Segretario Aziendale Comune di Torino

Partito il tavolo dei Tecnici, ma siamo ancora degli elefanti...



Dopo l'assemblea e il presidio sotto Palazzo Civico del 16 maggio, che ha visto l'intervento del Sindaco Lo Russo e in cui abbiamo espresso le nostre richieste, abbiamo avuto un altro incontro il 26 maggio in cui abbiamo spiegato alla D.G. Cimadom le problematiche dell'Area Tecnica e le gli accordi sottoscritti con le Organizzazioni Sindacali per superarle, che a causa di problemi organizzativi di Dirigenti e P.O. non sono però stati applicati rallentando sia la soluzione dei problemi sia la normale attività.

Abbiamo apprezzato la volontà della Dott.ssa Cimadom, di voler aprire una nuova fase di confronto e collaborazione con le Organizzazioni Sindacali creando dei tavoli tematici, finalizzati a migliorare la qualità del lavoro. A

questo proposito abbiamo identificato le priorità degli argomenti su cui confrontarci:

- 1 Comparto Tecnico tavolo permanente: assunzioni, problematiche responsabilità e individuazione ruoli specifici, progetto Fondi Europei, Smart Working, rimborso benzina, valorizzazione dei Tecnici in fascia C diplomati e abilitati.
- 2 Cabina Innovazione – Fondi acquisti e Formazione settimana e soluzioni software "Administrator"
- 3 Verifica Fondo incentivante Ex Art. 113 D.Lgs. N. 50 del 2016 s
- 4 Situazione P.O. Tecniche Circostrizione e dell'Edilizia Privata
- 5 Turni di servizio: predisposizione di un regolamento

Il primo appuntamento è stato quello per affrontare le problematiche delle PO del 30 giugno; il 20 luglio discuteremo dell'organizzazione dell'Area Tecnica. Purtroppo i tecnici non sono confluiti tutti sotto l'Area 3 di Bertasio: una parte significativa è sotto l'Area 2 del Patrimonio. Non abbiamo capito le motivazioni di questa scelta politica, abbiamo capito solo che i nostri Direttori e Dirigenti l'hanno avallata.

Ci rendiamo conto che alle decisioni che si prendono nei Tavoli non viene dato seguito, perché ad ogni riunione oltre ad affrontare nuove tematiche, siamo a chiedere le stesse cose che non sono state risolte, (i pagamenti dell'incentivo che dovrebbero avvenire a luglio, la destinazione dei fondi ai Servizi competenti per l'acquisto di attrezzature informatiche quali i Plotter, Pc, software dedicati o formazione specifica o anche solo la fornitura di 4 computer all'Archivio Storico, le valutazioni dei dipendenti da controllare su Intracom, le PEO, la produttività, ecc). Bisognerebbe affrontare un tema alla volta e risolverlo da parte dei Direttori competenti senza scaricare tutto su un singolo Dipartimento o cercare un capro espiatorio.

Abbiamo una Direttrice Generale che ha modificato l'organizzazione, e a ormai mesi di distanza, riteniamo che si debbano iniziare a vedere gli esiti dell'efficientamento dell'organizzazione dei Servizi, perché sembra di essere in una organizzazione di elefanti.

Nell'incontro del 30 giugno abbiamo inoltre ribadito che bisogna accelerare sui concorsi in quanto si rischia di non rispettare il piano assunzionale del 2022, proposto dall'amministrazione che prevede 1007 assunzioni in tutti livelli e profili professionali e che bisogna dare priorità al concorso da 70 posti da C tecnico. Per dare un aiuto al Servizio Risorse Umane, abbiamo proposto come CGIL che di creare una task force di supporto a quel servizio.

In nuovo CCNL interverrà su molti temi, quali il lavoro agile, le progressioni, ecc, e la nostra realtà organizzativa dovrà farle proprie.

Per ultimo, abbiamo anche chiesto come CGIL di creare un progetto con incentivi economici per il lavoro aggiuntivo che dovremmo affrontare nell'ambito dei progetti Europei, in considerazione del fatto che siamo già in difficoltà a gestire le normali attività lavorative. Siamo consapevoli che questo non basta per risolvere la questione salariale che è di competenza del ccnl e del contratto integrativo aziendale.

Ferrari Francesco

Sempre più “privato” nei Servizi Pubblici?



Non è certo un mistero la situazione critica delle anagrafi cittadine che da tempo soffrono di una fortissima carenza di personale arrivata ad un punto tale ha obbligato a chiudere alcune delle sedi decentrate sguarnendo, per fare solo un esempio, il vasto e complesso territorio della circoscrizione 6.

Le cause di questa situazione, sia da parte sindacale che da parte aziendale, vengono ricondotte alla **carenza di personale dei Servizi Civici**. Sindaco e

Assessore competente hanno dichiarato che gli uffici dell'anagrafe sarebbero stati quelli maggiormente avvantaggiati delle assunzioni derivanti dal nuovo concorso. Ora, dopo anni di peripezie a causa del covid si è finalmente giunti alla tanto attesa conclusione della procedura concorsuale. **Tutto bene, ma: sorpresa! Sul totale di 200 nuovi assunti solamente 22 verranno assegnati ai servizi anagrafici e di stato civile che sostituiranno appena i colleghi vigili CFL temporaneamente assegnati alle anagrafi, in attesa del concorso.** Con questi numeri appaiono irrealizzabili le promesse fatte dal Sindaco in campagna elettorale di voler riaprire le anagrafi decentrate chiuse nel corso degli anni. **Si profila quindi all'orizzonte la necessità di far scorrere quanto prima la graduatoria aperta e di voler finalmente mandare un numero adeguato di risorse ai servizi diretti ai cittadini.**

Alla beffa del numero delle assunzioni, un'altra decisione dell'Amministrazione suscita forti perplessità.

Diversi organi di stampa riportano la decisione di affidare la compilazione e l'invio delle richieste anagrafiche ai CAF. Queste decisioni, considerate insieme, sembrano di fatto nascondere la volontà di privatizzare per quanto possibile i servizi anagrafici cittadini.

Come Fp Cgil del Comune di Torino affermiamo con forza la nostra contrarietà a questa scelta riguardo la quale non abbiamo mai ricevuto informazioni dettagliate né ha avuto spazi di confronto con l'assessore competente o con l'amministrazione. **Ci risulta impossibile concordare con la scelta dell'amministrazione che anziché aumentare il numero delle assunzioni scorrendo la graduatoria, decide di destinare le proprie risorse per pagare i CAF.**

Al di là delle valutazioni ideologiche in merito a questa iniziativa riteniamo anche che la stessa crei non poche problematiche all'interno del servizio. Da quanto possiamo aver appreso, non avendo ricevuto nessuna informazione da parte dell'amministrazione, il ruolo del CAF sarebbe quello di far pervenire istanze correttamente compilate agli uffici anagrafici, che successivamente dovranno lavorarle. **Questa proposta di fatto non diminuisce i flussi di pratiche in entrata ma dall'altra parte obbliga l'amministrazione a predisporre un servizio dedicato ai CAF.**

Dalle informazioni che abbiamo ricevuto pare che verrà istituito un call center dedicato ai soli CAF, sottraendo così i colleghi dalla lavorazione pratiche per dedicarlo di fatto al lavoro di call center. **Se così fosse, sindacalmente non troviamo percorribile la strada che fa sì che un ufficiale di Anagrafe e di stato civile venga utilizzato come telefonista e riteniamo che il contratto nazionale non permetta di assegnare a tale mansioni istruttori amministrativi.** Pare infine plausibile che la convenzione col CAF preveda dei tempi massimi da parte dell'amministrazione relativi all'istruttoria delle pratiche inviate dagli stessi. Ci troveremmo così ad avere una situazione in cui il privato cittadino che invia autonomamente la propria istanza si ritroverebbe ad aspettare tempi più lunghi dei cittadini che decidono di passare attraverso i CAF a pagamento. **Questa situazione avvantaggerebbe quindi i CAF facendoli diventare una via più rapida per vedere accolte le proprie istanze in tempi più veloci.**

La redazione



Campagna di tesseramento CGIL Perché dovrei iscrivermi alla CGIL?

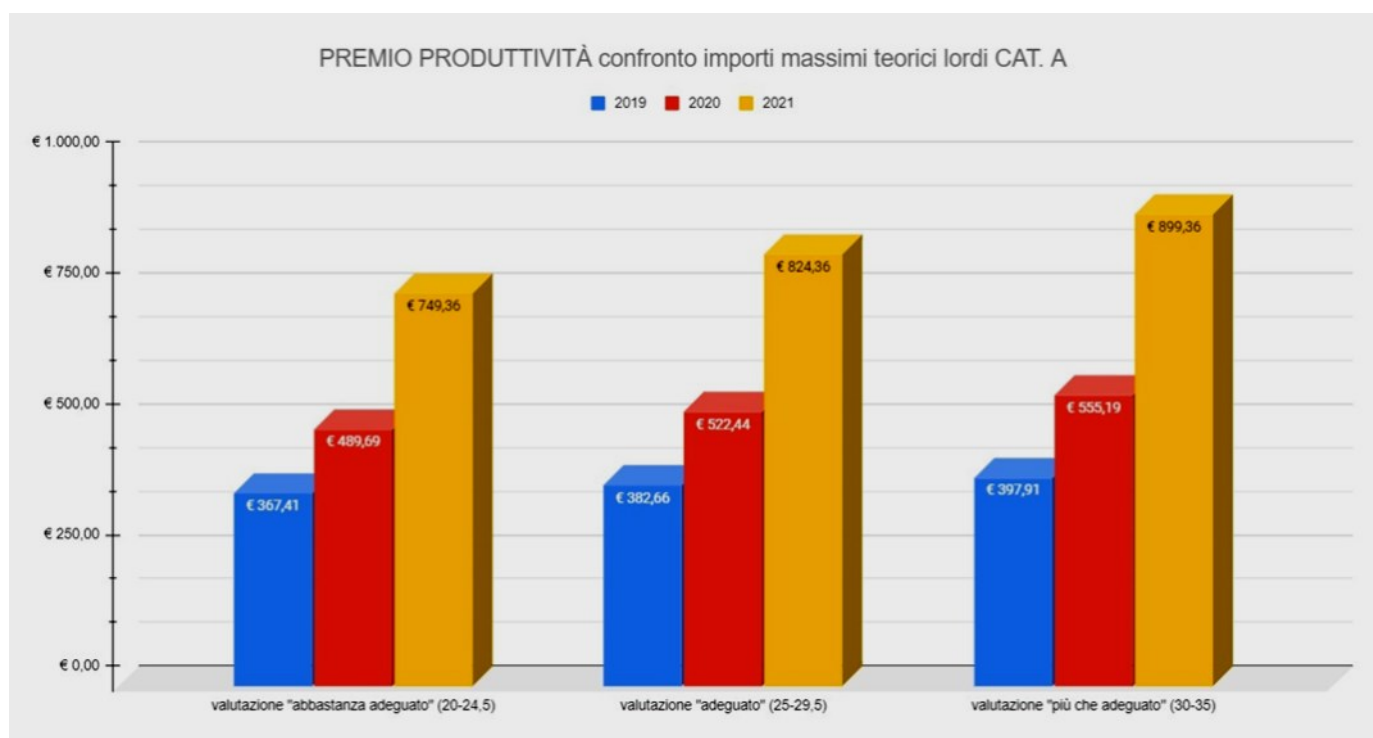
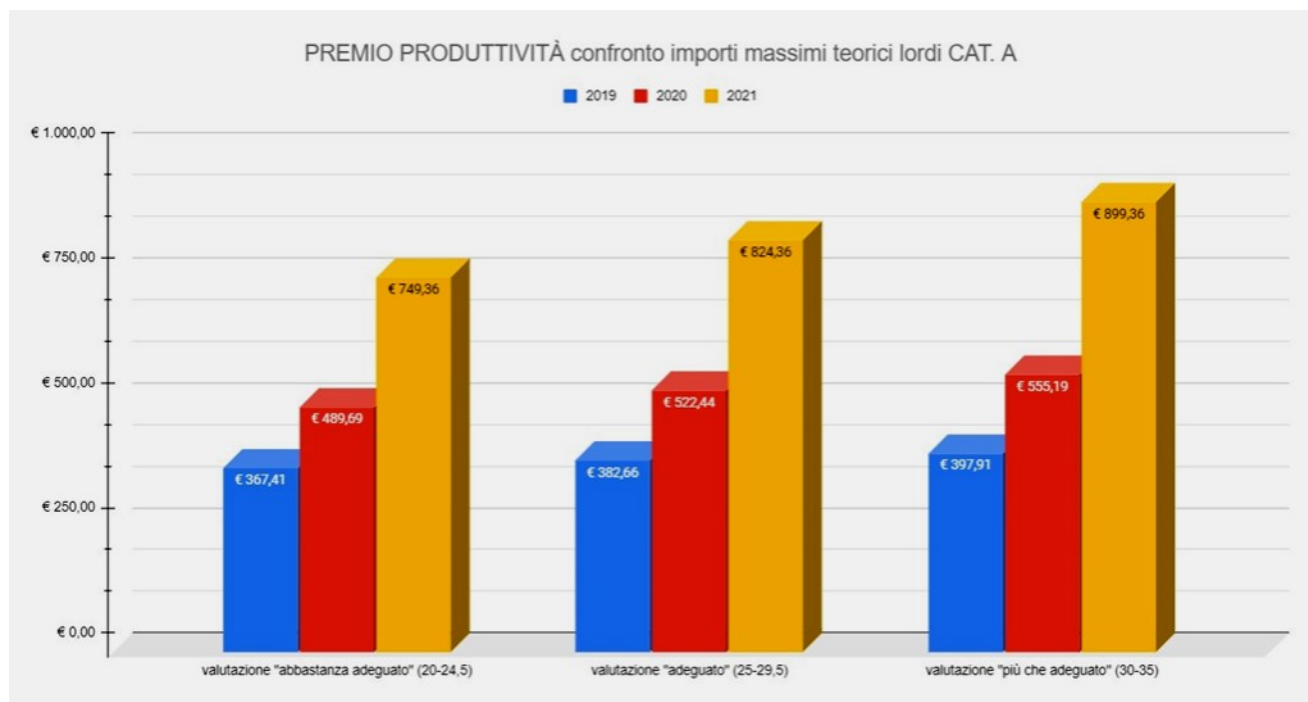
Perché l'unità del lavoro è la vera forza dei lavoratori. Siamo il più grande sindacato italiano con oltre 5 milioni di iscritti, un baluardo contro l'aumento delle diseguaglianze sociali e la precarietà dei contratti. Da più di cento anni ogni progresso nel mondo del lavoro è frutto delle nostre lotte ([segue...clicca qui](#)).

Di quanto aumenterà la produttività?

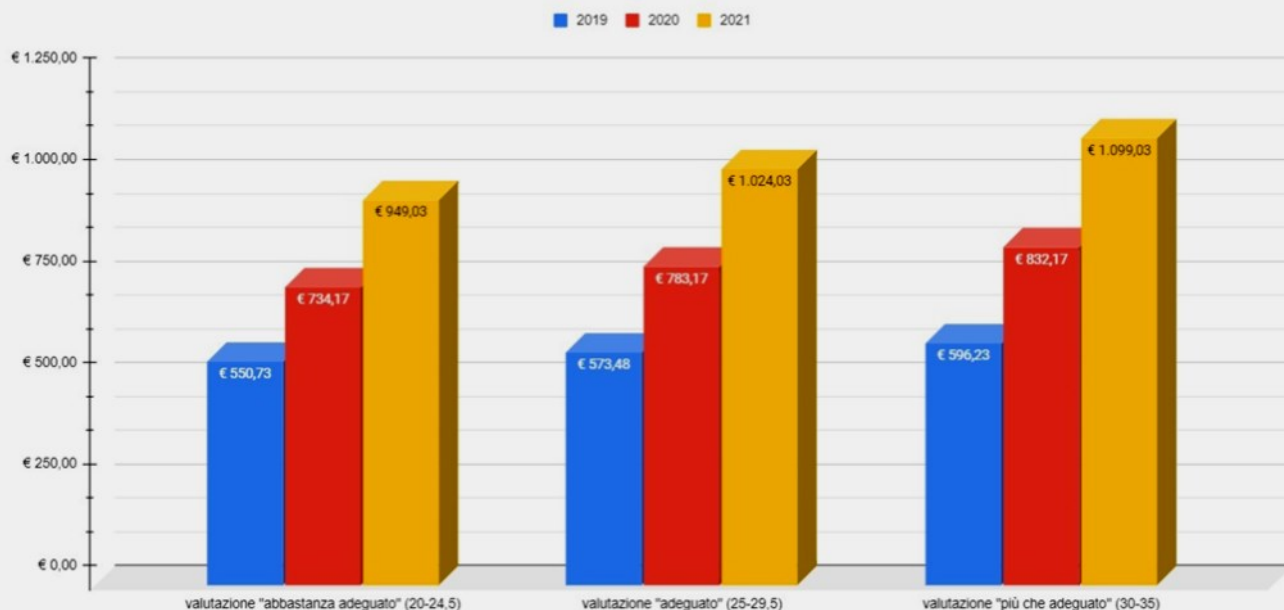


[Analisi a cura delle RSU FP CGIL]

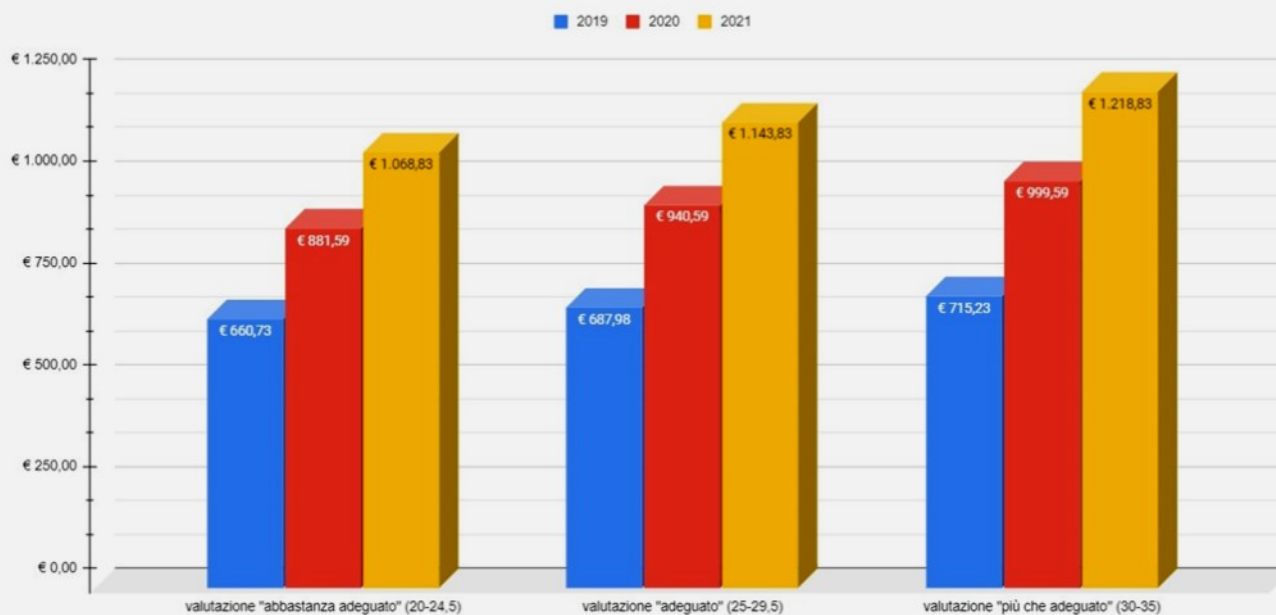
Abbiamo esaminato gli importi degli ultimi 3 anni e preparato alcuni grafici per rendere evidenti a colpo d'occhio gli aumenti ottenuti: possiamo dire con orgoglio che l'importo medio è quasi raddoppiato dal 2019! I grafici fanno riferimento agli importi massimi teorici lordi per fare un confronto alla pari: l'importo accreditati a ciascuna/o di noi può risultare più basso perché ricalcolato sulla base delle assenze.



PREMIO PRODUTTIVITÀ confronto importi massimi teorici lordi CAT. C



PREMIO PRODUTTIVITÀ confronto importi massimi teorici lordi CAT. D



?



È bene sapere che nella busta paga di giugno è stato versato soltanto un acconto corrispondente al 70% della quota A (calcolata in base ai giorni di presenza). Nella busta paga di luglio riceveremo il saldo del restante 30% della quota A e tutta la quota B (calcolata in base alla valutazione). Ricordiamo da Contratto Integrativo Aziendale sono considerate assenze: malattia; aspettative e congedi non retribuiti; congedo parentale; permessi per esami, cariche elettive, giudici onorari e popolari; NON sono considerate assenze: ferie, recupero festività, recupero ore straordinarie a giornata; congedo di maternità e paternità; permessi legge 104/92; distacchi sindacali; permessi donazione sangue, matrimonio, lutto.

In base a quanto previsto dall'accordo n. 9/2021, la valutazione individuale 2021 è stata resa disponibile online, accedendo con username e password, ed è consultabile a questo link:

<https://servizi.comune.torino.it/valutazioni/>

A seconda della valutazione è possibile conoscere l'importo della quota B:

- 350€ per valutazione "abbastanza adeguato" (20-24,5)
- 425€ per valutazione "adeguato" (25-29,5)
- 500€ per valutazione "più che adeguato" (30-35)

Per la prima volta questa quota non vedrà più differenze sulla base della categoria (A, B, C, D).

Anche questi importi ovviamente sono lordi e sono da sommare al saldo del restante 30% della quota A. Come sempre saremo disponibili per fornire ulteriori spiegazioni e chiarire i vostri dubbi!

Aggiornamento dall'incontro sindacale con il Comandante del 18/07/22



Per quanto riguarda il punto "**analisi andamento Piano Eventi**", dai dati forniti, proprio come temevamo, risulta che sono state utilizzate poco più del 55% delle risorse disponibili per finanziare il progetto: a fronte di 124K€ **risulta un avanzo di circa 55K€**. Da parte nostra riteniamo imprescindibile che queste risorse siano riassegnate, con nuove iniziative progettuali, per la valorizzazione professionale e la gratificazione del personale; nell'ambito della Polizia Locale. Si è prospettata la possibilità di un nuovo progetto, impostato sulla falsariga del Piano Eventi, che possa includere le ATP finals 2022 e gli impegni del Corpo nel periodo delle festività di fine anno.

Abbiamo rimarcato l'importanza di discutere con opportuno anticipo i dettagli di questo **nuovo progetto**, per fare sì che non abbiano a ripetersi le situazioni critiche e le disparità che hanno contrassegnato questo Piano Eventi, sulle quali si è discusso in modo approfondito ma a nostro parere non esaustivo.

Sempre su questo punto abbiamo ricordato l'impegno preso a maggio per il riconoscimento del lavoro dei colleghi AAT (**Assistenti Ausiliari del Traffico**). Si è discusso nuovamente della possibilità di un **progetto dedicato**, con una prima ipotesi di obiettivi da parte del Comandante, non legati al numero di verbali ma ad altri fattori (p.es. aumento della velocità commerciale dei mezzi pubblici su determinati assi viari): questo progetto sarà oggetto di specifico approfondimento dopo l'estate. Abbiamo chiesto di contestualizzare questa discussione in un quadro più ampio e ragionare in generale sulle future **prospettive di valorizzazione professionale** dei colleghi Ausiliari del Traffico, a partire da un'analisi della loro funzione, nell'ambito dell'organizzazione del Corpo. Seguiranno aggiornamenti!

Per quanto riguarda il punto "**assegnazione agenti 58° CORSO**":

- è confermato lo "scambio" dei due gruppi attualmente suddivisi tra STC5 e Reparto Radiomobile;
 - non ci sono state comunicate variazioni sulle date attualmente previste
 - al termine dell'attuale fase di formazione operativa, la scelta del Comandante è i due gruppi vengano riuniti tutti insieme presso la STC5, ove costituiranno un gruppo definito "aliquota di pronto impiego": questo gruppo sarà di volta in volta utilizzato a supporto di specifiche necessità delle altre Sezioni Territoriali; sarà organizzato in sostanza come una prosecuzione della formazione operativa, poiché lavorerà secondo uno schema impostato su moduli di 5 allievi + 1 istruttore;
 - è stata sollecitata una valutazione sull'adeguatezza e sicurezza degli spazi della STC5 da parte di RSPP e RLS;
 - vi sono tuttavia molti dettagli che nella sede odierna non è stato possibile approfondire, sull'organizzazione pratica e sul funzionamento operativo di questo nuovo gruppo di pronto impiego;
- le implicazioni di questa innovazione, nel contesto dell'organizzazione del Corpo, ma anche rispetto alle prospettive future di riorganizzazione, sono molto importanti e sollecitano un approfondimento di più ampio respiro. Come **RSU FP CGIL** della Polizia Municipale, ci riserviamo di formulare una nostra valutazione complessiva su questa materia, a partire da un confronto alla base, con lavoratrici e lavoratori.

Assegnazione agenti 59° CORSO: una parte di loro (8 su 17) sono già stati spostati in Comando (Ufficio Procedure Sanzionatorie); gli altri per ora restano in Anagrafe. Per loro è confermato il 20 di settembre come data di inizio del corso di formazione regionale e si prefigura un percorso di addestramento operativo pensato in modo simile al corso precedente. Abbiamo stigmatizzato la mancanza di preavviso su questi ultimi spostamenti e la mancata risposta alla nostra preventiva richiesta di informazioni.

Oltre a questi punti, la discussione si è sviluppata toccando a più riprese le materie di maggiore importanza per il Corpo: in primo luogo chiaramente l'emergenza data dalla **carezza di personale** che condiziona in maniera pesante ogni altra questione e lo sviluppo di ogni altro ragionamento. Questo tema, con la necessità di **rivedere e potenziare la programmazione delle assunzioni**, rappresenta la prima priorità da affrontare centralmente con l'amministrazione nel mese di settembre. Riguardo a ciò si è posto in primo piano il tema della **stabilizzazione dei colleghi assunti a tempo determinato**, per la quale vi è la necessità di fornire una risposta sicura in tempi brevi, per evitare di perdere persone sulle quali si è già fatto un importante investimento: su questo il tema il Comandante ha espresso un sostegno molto marcato verso le posizioni espresse dal sindacato, affermando testualmente che "sarebbe un delitto" non confermare in servizio questi colleghi.

In merito ad altri argomenti trattati come "varie" (problema tablet, veicoli, vestiario, etc.) la discussione è stata frammentaria e si è rimarcata la necessità di un confronto sistematico di queste materie nell'ambito del **tavolo periodico di Area** da noi richiesto, per cui si è confermato l'impegno di effettuare una programmazione dei lavori dopo la pausa estiva.

Le ultime buone notizie, condivise a margine della discussione, riguardano la disponibilità di **risorse per il vestiario** (circa 2 M€ per cui è in corso di definizione la procedura di gara e si è rimarcata l'importanza di "spendere bene") e il prossimo arrivo di 8 nuovi veicoli: 6 Fiat Tipo per le Sezioni 1-2-3-4-5-6 e 2 Jeep Renegade per le Sezioni 7-8.

Come sempre, restiamo a disposizione per condividere ragguagli e chiarimenti, impressioni e commenti!

I vostri delegati RSU FP CGIL



Comunicato unitario ai Lavoratori

In data 5 luglio 2022 le Organizzazioni Sindacali hanno incontrato la Dirigenza della Divisione Servizi Sociali, Socio Sanitari, Abitativi e Lavoro Area Inclusione Sociale Servizio Lavoro e l'Assessore.

In tale occasione si è proceduto a recepire la situazione attuale della Divisione a fronte del periodo complesso che, ormai da tempo si sta attraversando. Sono state presentate tutte le azioni messe in campo per affrontare il periodo pandemico, evidenziando le notevoli difficoltà legate alla situazione del personale e delle risorse economiche, è stato sottolineato come l'impegno di tutti i colleghi abbia permesso il proseguo di tutte le attività non creando particolari disagi alla cittadinanza.

Le Organizzazioni Sindacali hanno evidenziato come sia fondamentale una diversa organizzazione, sia per quanto riguarda le incombenze operative sia per quanto riguarda la valorizzazione del personale di cui da tempo si parla. Tale necessità viene considerata oltre che necessaria per il quotidiano, essenziale a fronte dei nuovi ingressi di cui non sia ancora stata definita.

Si condivide con l'Amministrazione l'assoluta necessità di espletare rapidamente i concorsi e aprire una riflessione su come e dove inserire le nuove risorse e come valorizzare e gratificare il personale già presente, che da anni si impegna in attività sempre più gravose, manifestando però grande difficoltà e a tratti disaffezione al lavoro.

La mancanza di risorse, comunica l'Amministrazione, ha indotto la necessità di prevedere accorpamenti di alcuni centri per disabili, sia per tutelare gli operatori sia per offrire alla cittadinanza un servizio adeguato. Sarà necessario aprire una riflessione congiunta sulla gestione dei servizi offerti alla cittadinanza, con particolare focus a favore dei disabili, a fronte dell'attuale situazione del personale in servizio considerando i nuovi pensionamenti e i nuovi ingressi che ovviamente non saranno paragonabili.

Le Organizzazioni Sindacali in modo congiunto chiedono all'amministrazione di prevedere dei momenti di incontro per comprendere:

- come coniugare il benessere dei lavoratori e l'attività lavorativa;
- l'allocazione delle nuove risorse;
- il futuro dei servizi che con estrema difficoltà, ad oggi vengono offerti alla cittadinanza, richiedendo ai lavoratori sforzi che non possono più essere protratti nel tempo;
- la comprensione e pianificazione dell'aggiornamento/formazione a favore di chi opera all'interno dei servizi;
- una riflessione approfondita sulla problematicità legata alla presenza massiccia all'interno della Divisione di lavoratori assunti con contratto a tempo determinato.

Si rimane in attesa della definizione di un nuovo incontro per chiarire i punti sopra elencati e i dati aggiornati su cui aprire una riflessione circa le azioni future da mettere in campo.



La Cultura in Comune

Tra le svariate proposte della Città vi proponiamo due mostre speciali: la prima è una mostra itinerante che racconta una storia ormai dimenticata dai più ma che vede Torino in prima fila, la seconda è il frutto del lavoro delle colleghe e dei colleghi dell'Archivio della Città, impegnati oltre che a tutelare a valorizzare il patrimonio documentale che appartiene a tutti noi.

“Signornò. I luoghi dell'obiezione di coscienza a Torino”

fino a martedì 20 dicembre 2022

Torino

Lo sapevate che a Torino si è svolto il processo al primo obiettore di coscienza dell'Italia repubblicana?...

UNA CITTÀ PER CANTARE. UN SECOLO DI CONCERTI A TORINO

dal 9 maggio al 30 settembre 2022

dal lunedì al venerdì 8,30-16,30

Archivio Storico della Città di Torino

via Barbaroux, 32 - Torino

...E il 1935 quando Louis Armstrong tiene un favoloso concerto al teatro Chiarella di Torino che, appena sette anni più tardi, sarà completamente distrutto dai bombardamenti Alleati...

CGIL

LA **CGIL** CON IL **POPOLO** **UCRAINO**

**Dimostriamo
concretamente
la nostra solidarietà
alla popolazione,
vittima della guerra
in Ucraina!**

**Diamo un aiuto per
proteggere i civili, per la loro
accoglienza in Italia e in Europa**

BASTA GUERRE! PER UNA **EUROPA DI PACE**

Le donazioni saranno raccolte nel conto corrente dedicato:

IBAN: IT18Y0103003201000007777787

Intestato a: CGIL Nazionale • Causale: "EMERGENZA UCRAINA"

I fondi saranno destinati esclusivamente a finalità umanitarie attraverso sindacati locali, entità e associazioni di assoluta garanzia che già operano nel campo dell'aiuto umanitario.