



Le relazioni industriali per un'economia verde

Seminario disseminazione
Progetto Europeo

Firenze, Sala Pegaso Regione Toscana,

10 dicembre 2014

Industrial relations for a green economy
Innovative bargaining processes for a sustainable growth and a quality employment



Project VS/2014/0405 co-founded
by
DGESAI - DG EMPLOYMENT, SOCIAL AFFAIRS and INCLUSION

INDICE

1. Il contesto di riferimento
2. Il progetto Cisl “Le relazioni industriali per un’economia verde”
3. I “case studies” per tipologia e paese
4. I risultati del progetto
5. Per saperne di più
6. I risultati dei “case studies” toscani
 - 6.1 Il caso Lucart s.p.a.
 - 6.2 Lo stabilimento chimico del Gruppo Solvay di Rosignano
 - 6.3 Il caso General Beverage
 - 6.4 Il termovalorizzatore di Case Passerini a Firenze

1. IL CONTESTO DI RIFERIMENTO

Nell'ambito della strategia "Europa 2020", l'Unione Europea si è posta l'obiettivo di far crescere il sistema e di competere sui mercati globali puntando su un'economia 'più verde'. Il processo di 'green transition' ha implicazioni e riflessi importanti sulle condizioni di lavoro e sull'occupazione, sia in termini quantitativi che qualitativi. Con tale consapevolezza, l'Unione, nella definizione delle proprie strategie, ha individuato nelle parti sociali degli attori fondamentali per il processo di transizione verso un'economia 'più verde', impossibile da realizzare in assenza di un dialogo sociale efficace. Nel corso degli ultimi anni, il coinvolgimento dei sindacati sui temi ambientali è diventato più intenso: le organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori hanno condiviso la necessità di favorire la transizione verso un'economia 'verde', rivendicando un ruolo più attivo e percependosi come attori importanti nel processo di trasformazione.

L'acuirsi delle potenzialità di conflitto insite nel binomio ambiente-lavoro pone il sindacato di fronte a nuove e molteplici sfide e lo spinge a ripensare i sistemi di relazioni industriali e a definire nuovi confini del concetto di rappresentanza.

In Toscana, istituzioni e parti sociali si avvalgono di forti sistemi di relazioni formali, che offrono importanti spazi di protagonismo e di partecipazione ai cittadini e alle associazioni. Cisl Toscana promuove la nascita di Ecologia&Lavoro –associazione ambientalista- fondata da ambientalisti e sindacalisti, che ha il compito di innovare i sistemi di relazioni industriali e di integrarli con i nuovi contenuti ambientali: si producono e si realizzano numerosi progetti, fra cui la "Guida europea per il sindacalista verde" e l'idea progettuale su "Relazioni industriali per un'economia verde", che ne costituisce uno sviluppo.

2. IL PROGETTO CISL "LE RELAZIONI INDUSTRIALI PER UN'ECONOMIA VERDE"

In un contesto come quello descritto, approfondire l'analisi sulla dimensione del dialogo sociale, analizzare i processi negoziali e identificare nuovi skills per i sindacalisti sono elementi chiave per promuovere un dialogo sociale efficace sulle questioni ambientali e occupazionali.

Questi gli obiettivi del progetto "*Le relazioni industriali per un'economia verde*", presentato dalla Cisl nel 2013 e finanziato dall'Unione Europea sulla linea di bilancio "Relazioni industriali e dialogo sociale", nell'ambito del sottoprogramma "miglioramento della competenza in materia di relazioni industriali".

Il progetto è stato presentato da Cisl, Cisl Toscana ed Ecologia & Lavoro in partnership con Fédération Générale du Travail de Belgique, Labour Institute of Greek General Confederation of Labour, Arbeit und Leben DGB/VHS NW e. V., Confédération Française Démocratique du Travail.

Nell'ambito del progetto, sono stati indagati e descritte buone prassi e casi significativi riconducibili a conflitti sulla necessità di mantenere posti di lavoro e avere condizioni ambientali accettabili; produzione di beni e servizi con una specifica connotazione verde; riconversioni industriali con necessità di addestramento delle risorse umane e cambiamento dei processi produttivi. I casi sono stati analizzati in maniera comparativa per individuare cornici e linee operative, migliorare skills e competenze dei sindacalisti e degli altri attori coinvolti nel processo di concertazione, promuovere una maggiore consapevolezza e partecipazione nel dialogo sociale in Europa.



3. I “CASE STUDIES” PER TIPOLOGIA E PAESE

Tipologia	Case studies
CONFLITTI FRA LA NECESSITÀ DI MANTENERE POSTI DI LAVORO E AVERE CONDIZIONI AMBIENTALI SOSTENIBILI	<ul style="list-style-type: none">• Zona industriale di Oinofyta (Grecia)• Miniere della Calcidica (Grecia)• ENVIO (Germania)• Arvedi (Italia)• Lucart (Italia)• Termovalorizzatore di “Case Passerini” (Italia)
CREAZIONE DI NUOVI LAVORI O NUOVE COMPETENZE PER FAVORIRE LA “JUST TRANSITION”	<ul style="list-style-type: none">• ECECLI (Francia)• Climate Protection Plan NRW (Germania)• Edison Sarmato (Italia)
PRODUZIONE DI BENI E SERVIZI A CONTENUTO “GREEN”	<ul style="list-style-type: none">• Turismo verde (Grecia)• Stavros Niarchos Foundation Cultural Centre (Grecia)• Solidarity Shopping (Germania)• VW Salzgitter (Germania)• Contitech (Germania)• Almaviva (Italia)• General Beverage (Italia)
RICONVERSIONI INDUSTRIALI O MODIFICHE NELL’ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	<ul style="list-style-type: none">• Total (Francia)• Matrica (Italia)• Solvay (Italia)• Merlet Deco (Francia)• SWIFT (Belgio)• Nektu (Belgio)

4. I RISULTATI DEL PROGETTO

Il risultati del progetto saranno presentati e discussi nella Conferenza internazionale conclusiva, che si svolgerà a Firenze il 16 e il 17 dicembre, presso il Centro Studi Cisl, in via della Piazzola 51. La partecipazione al seminario è gratuita, previa registrazione obbligatoria.

Per informazioni 055 5032178; e-mail caterina.sordi@cisl.it

5. PER SAPERNE DI PIÙ

➤ SUL PROGETTO

I risultati del progetto saranno consultabili a partire dal 1 febbraio 2015 sul sito internet di:

- Cisl Toscana (www.cisl Toscana.it)
- Ecologia&Lavoro (www.cisl Toscana.it/ecologia-&-lavoro)
- Centro Studi (www.centrostudi.cisl.it)

➤ SU ECOLOGIA&LAVORO

<http://www.cisl Toscana.it/ecologia-&-lavoro>

e-mail: ecologiaelavoro@cisl.it

6. I RISULTATI DEI “CASE STUDIES” TOSCANI

6.1 IL CASO LUCART S.P.A.

Realizzazione di un impianto per estrarre cellulosa dal Tetra Pak per la produzione di carta *tissue*. Volontà dell'azienda, scelte politiche e azione sindacale in un sistema sinergico hanno permesso a Lucart di rimanere fedele alla sua caratteristica di eco-efficienza, ricercando nuove modalità per valorizzare lo stabilimento.

Lucart da sempre sviluppa tecnologie per il riutilizzo di materiali nella produzione di carta. Nel 2010, realizza il primo impianto in Italia per il trattamento del Tetra Pak. Si trova nel distretto cartario di Lucca, oggetto di specifiche politiche di sviluppo da parte delle istituzioni, fruisce di capitale sociale radicato nel territorio, di un sistema di rappresentanza delle imprese e dei lavoratori storicamente definito e ben consolidato.

Le relazioni sindacali in Lucart sono consolidate e gli accordi aziendali riflettono l'esigenza di sostenibilità che caratterizza l'azienda, in particolare sul tema della sicurezza e della salute sul lavoro, del risparmio delle risorse idriche ed energetiche, della formazione professionale dei lavoratori.

PERCHÉ È UNA BUONA PRATICA?

Lucart investe in innovazione tecnologica legando il suo sviluppo alle politiche ambientali. L'investimento realizzato consolida l'occupazione, accresce la redditività dell'impresa con il mantenimento dei livelli occupazionali sul territorio, lo sviluppo delle relazioni sindacali e del percorso partecipativo.

Il processo di sviluppo di Lucart è stato favorito da un insieme di scelte politiche regionali e territoriali sostenute sindacalmente a livello regionale per la politica dei “distretti produttivi” (concentrazione territoriale di aziende ad indirizzo produttivo unanime) ed a livello sindacale territoriale attraverso i diritti di informazione contrattuali a livello di impresa e con i processi di formazione/incentivo per i lavoratori che acquisiscono maggiore consapevolezza rispetto alla diminuzione dell'impatto della produzione.

Il coinvolgimento dell'intero sistema delle relazioni locali (cittadini, istituzioni, associazioni di rappresentanza degli imprenditori e dei lavoratori) ha innescato un processo partecipativo e di confronto che ha consentito all'azienda di svilupparsi coerentemente alla propria vocazione anche se in direzione diversa rispetto alla iniziale: da impianto di termovalorizzazione a impianto per il trattamento del Tetra Pak.

QUALI SONO STATI I SOGGETTI IMPORTANTI?

1. Azienda Lucart
2. Istituzioni locali
3. Comitato Ambiente Diecimo-Valdottavo
4. Organizzazioni sindacali, di categoria (FISTEL), UST CISL Lucca, USR CISL Regionale Toscana

IN PARTICOLARE COSA HA FATTO IL SINDACATO?

Le relazioni sindacali in Lucart si sono consolidate e gli accordi aziendali riflettono l'esigenza di sostenibilità che caratterizza l'azienda, in particolare sul tema della sicurezza e della salute sul lavoro, sul risparmio delle risorse idriche ed energetiche, sulla formazione professionale dei lavoratori.

Il sindacato ha utilizzato i diritti contrattuali di informazione verso i lavoratori e ha ricercato il rapporto con i comitati della zona. Ha infine continuato la sua azione di informazione e coinvolgimento dei lavoratori nei comportamenti virtuosi che riducono l'utilizzo delle risorse ambientali nel processo produttivo, stimolando e sostenendo i processi di innovazione e di investimento dell'azienda in tale direzione.

ELEMENTI SIGNIFICATIVI CARATTERISTICI DEL CASO

Il sistema di relazioni sia nell'intero distretto che in azienda. In particolare risultano valorizzati i sistemi di comunicazione e di informazione legati alla prima parte dei contratti e la pratica degli accordi aziendali anche a contenuto ambientale. Un ulteriore elemento positivo si sviluppa attraverso un complesso sistema di relazioni esterno all'azienda, che include istituzioni, sindacato confederale e comunità locale.

Convergenza degli interessi aziendali e sindacali sul tema della sostenibilità: gli indicatori ambientali e di consumo diventano parte integrante dei contratti aziendali.

Chiusura del ciclo: i materiali plastici e metallici estratti dal Tetra Pak sono materia prima per aziende manifatturiere locali.

CONSIDERAZIONI FINALI SUL CASO

L'azienda conferma la sua vocazione al business ambientale e i forti legami con la comunità locale, nonostante le difficoltà esterne.

Elevata qualità delle relazioni sindacali all'interno dell'azienda, sia formali che informali, raccordo e sinergia con il sindacato sul territorio e con le istituzioni.

Relativamente alla procedura autorizzativa del termovalorizzatore, è interessante la dinamica fra gli enti locali coinvolti.

6.2 LO STABILIMENTO CHIMICO GRUPPO SOLVAY DI ROSIGNANO

La Solvay è un'azienda multinazionale chimica leader nel mercato dei prodotti sodici, nella produzione di periossidanti ed è in posizione rilevante nei mercati mondiali per la produzione di clorosoda.

Si insedia agli inizi del secolo scorso nel territorio di Rosignano, dove costruisce il primo stabilimento italiano, poiché risulta ottimale sia per la presenza di materie prime utili alla produzione che per l'accessibilità di infrastrutture funzionali alla commercializzazione del prodotto. Da subito nasce un ottimo legame fra Azienda, comunità locale ed istituzioni.

Negli anni Novanta, con la crescita della coscienza ambientalista nella popolazione, la crisi occupazionale del settore chimico e lo sviluppo turistico della zona, emerge l'esigenza di ripensare il rapporto fra industria e territorio nella direzione di una migliore compatibilità ambientale.

PERCHÉ È UNA BUONA PRATICA

Il Gruppo Solvay riconosce ed affronta la necessità di aumentare la propria competitività sul mercato con l'esigenza di investire in innovazione tecnologica per migliorare la compatibilità ambientale dello stabilimento con 3 azioni rilevanti:

- Riconverte l'impianto elettrolisi, eliminando il mercurio a favore di celle a membrana caratterizzate da produzione di energia più pulita e sostenibile a livello ambientale.
- Realizza un secondo impianto a turbogas per avere energia disponibile da utilizzare nel ciclo produttivo.
- Introduce innovazione tecnologica nel ciclo produttivo riducendo il consumo idrico e l'emissione in atmosfera di sostanze inquinanti.

Tutto questo processo è reso possibile dall'impegno del sindacato a livello aziendale, nazionale, regionale e locale. Attraverso l'attivazione del diritto di informazione in azienda riesce ad avviare un costante confronto tecnico sulle modifiche del ciclo produttivo e ad attivare tavoli di confronto concertativo formali ed informali con le Istituzioni, anch'esse disponibili a governare e gestire i processi di adeguamento, anche attraverso l'impiego di risorse pubbliche

Si è raggiunto un miglioramento della compatibilità ambientale mantenendo un buon livello occupazionale (attualmente nello stabilimento lavorano 600 addetti, oltre ad un indotto consistente) e consentendo lo sviluppo della sopraggiunta vocazione turistica del territorio che ha prodotto nuova e diversa occupazione fondamentale per l'economia dell'area.

E' cresciuta la competitività dello stabilimento.

QUALI SONO STATI I SOGGETTI IMPORTANTI

- Gruppo Solvay
- Organizzazioni sindacali orizzontali e di categoria
- Comune di Rosignano
- Regione Toscana

IN PARTICOLARE COSA HA FATTO IL SINDACATO

Il sindacato -seppur non firmatario dell'accordo di programma per migliorare l'impatto ambientale complessivo dell'impianto di Rosignano, sottoscritto da Azienda Solvay ed Istituzioni locali e nazionali- ha voluto un costante e corretto livello di informazione sia da parte dell'Azienda che delle Istituzioni, mantenendo alta l'attenzione sull'intero processo che è stato seguito e compreso da tutti i lavoratori.

CGIL-CISL-UIL nazionali hanno siglato un'intesa nazionale, a latere dell'accordo di programma, per sostenere le azioni previste dall'accordo stesso recuperando ruolo e correttezza di rapporto fra azienda e lavoratori.

ELEMENTI SIGNIFICATIVI CARATTERISTICI DEL CASO

L'azienda Solvay ha saputo mantenere un forte legame con la comunità locale e con gli *stake holders* e continua ad essere fondamentale per l'economia dell'area.

Le istituzioni locali, in particolare l'Amministrazione comunale, consapevoli dell'impatto economico ed occupazionale determinato dalla presenza sul territorio dell'Azienda Solvay, ma anche della necessità di tutelare l'ambiente e la salute pubblica, hanno governato la situazione attivando una serie di accordi e protocolli di intesa che hanno mirato a comporre interessi ed esigenze diverse.

CONSIDERAZIONI FINALI

Il caso Gruppo Solvay mette in evidenza come sia possibile conciliare interventi di qualificazione ambientale con la presenza di produzione industriale anche ad alto rischio se da tutti i soggetti interessati emergono idee e volontà di risoluzione positiva delle problematiche legate in primis alla salute pubblica con le condizioni economiche e sociali di un territorio.

Determinante l'azione sindacale, che è riuscita a far crescere la consapevolezza dei lavoratori e del contesto sociale, costruendo sinergie e facendo sì che anche i lavoratori possano essere attori principali ed attivi dell'intero processo e in grado poi di seguirlo nei futuri sviluppi.

6.3 IL CASO GENERAL BEVERAGE

La General Beverage è un'azienda che si occupa di introdurre nei luoghi di ristorazione collettiva il "free beverage" ovvero l'installazione di isole self-service che erogano bevande di vario genere nella quantità desiderata dall'utilizzatore mediante un unico bicchiere pluriuso. Il sistema permette l'eliminazione degli imballaggi di plastica ed una drastica riduzione del trasporto, abbassando notevolmente l'impatto ambientale.

L'azienda nel 2014 accompagna l'erogazione di 90.000.000 di pasti ogni anno in varie aziende e mense aziendali.

In questo caso presentiamo il processo di introduzione del sistema di "spinaggio" nella mensa dello stabilimento Piaggio di Pontedera.

PERCHÉ È UNA BUONA PRATICA

Riteniamo interessante il caso in esame perché:

- ha un risvolto positivo nell'area territoriale dove è collocato lo stabilimento Piaggio poiché ha permesso un tangibile contenimento dei rifiuti ed un minore impatto ambientale riferito alla fase di approvvigionamento del prodotto.
- Nasce e si concretizza a seguito del progetto "GAS ed acquisti verdi", proposto da CISL Toscana e da Ecologia&Lavoro, con l'obiettivo di accrescere fra i rappresentanti sindacali aziendali, i lavoratori e, dunque, fra i cittadini la consapevolezza sulla possibilità di modificare i propri comportamenti e le proprie abitudini di consumo. E' proprio a seguito di un incontro previsto nell'ambito del progetto che è stato possibile un chiarimento fra l'Azienda General Beverage –presente fra i relatori previsti per la giornata di approfondimento– ed i rappresentanti sindacali della Piaggio di Pontedera. Quindi, anche con il contributo della Commissione mensa dello stabilimento Piaggio, si è potuto finalmente introdurre il nuovo sistema, con la piena approvazione da parte di tutti i lavoratori.

QUALI SONO STATI I SOGGETTI IMPORTANTI

- **USR CISL Toscana ed Associazione Ecologia e Lavoro** con il progetto "Gas ed Acquisti verdi" accrescono le conoscenze e consapevolezza dei delegati e dei lavoratori, che assumono un atteggiamento più aperto verso il servizio "free beverage" consentendo la sua introduzione nello stabilimento PIAGGIO di Pontedera
- **GENERAL BEVERAGE:** azienda produttrice dei sistemi di "free beverage" per luoghi di ristorazione collettiva (ristorazione sanitaria, scolastica, turistica, commerciale) elabora soluzioni per ridurre costi, promuovere la qualità e creare sviluppo sostenibile.
- **COMMISSIONE MENSA STABILIMENTO PIAGGIO DI PONTEREDERA** fortemente orientata al controllo di qualità di cibi e bevande in collaborazione con ASL di Pontedera.
- **REGIONE TOSCANA** con le proprie politiche opera per diffondere sul territorio la conoscenza di comportamenti sostenibili sia per la produzione che per i consumi.
- **GRUPPO PIAGGIO** stabilimento di Pontedera che ha accettato l'introduzione nel nuovo prodotto destinato alla ristorazione collettiva.

IN PARTICOLARE COSA HA FATTO IL SINDACATO

La CISL Toscana ha sostenuto la nascita dell'Associazione Ecologia e Lavoro riconoscendo alla stessa un ruolo significativo nella promozione di iniziative a sostegno della sostenibilità ambientale legata alla competitività delle imprese; si unisce a questa per promuovere una serie di azioni utili a far crescere fra gli iscritti e nella contrattazione aziendale maggiore consapevolezza e propensione a stili di consumi eco-compatibili. Nasce un apposito progetto "Gas ed acquisti verdi" che la Regione Toscana riconosce e finanzia.

La Commissione mensa della Piaggio di Pontedera, sensibilizzata dalla partecipazione al progetto Cisl Toscana-Ecologia&Lavoro, si è fatta promotrice dell'introduzione del sistema di spinaggio nello stabilimento.

ELEMENTI SIGNIFICATIVI CARATTERISTICI DEL CASO

- Azioni di sensibilizzazione e di formazione realizzate da CISL Toscana ed Ecologia&Lavoro verso i propri quadri e dirigenti per promuovere l'adozione di politiche di acquisti verdi all'interno delle aziende del territorio.
- Valorizzazione della contrattazione aziendale ed affermazione del ruolo delle Commissioni mensa.
- Maggiore attenzione verso la nascita e lo sviluppo di aziende che fanno business producendo beni e servizi a contenuto "verde".
- Modifica degli stili di consumo.

CONSIDERAZIONI FINALI

L'esperienza Piaggio-General Beverage è stata positivamente condizionata da un contesto favorevole, caratterizzato da politiche e azioni regionali volte alla diffusione di comportamenti eco-sostenibili e da un forte interesse da parte di CISL Toscana a sensibilizzare il proprio gruppo dirigente.

Riteniamo che tali contesti possano essere ricercati e sollecitati anche in territori diversi, creando terreno fertile con un buon intervento sindacale teso a promuovere percorsi partecipativi.

6.4 IL TERMOVALORIZZATORE DI CASE PASSERINI – FIRENZE

Realizzazione del **termovalorizzatore di Case Passerini, Firenze** (impianto di recupero energia dall'incenerimento dei rifiuti dell'area fiorentina): procedura autorizzativa e impatto sulla qualità dei sistemi delle relazioni.

La termovalorizzazione è un processo adottato in tutta Europa: Non tutti i rifiuti possono essere riciclati e le discariche sono già al livello di saturazione. In Italia, la nascita di qualsiasi termovalorizzatore è da sempre accompagnata da molte difficoltà, riconducibili al prevalere del concetto di discarica su quello di valorizzazione del rifiuto.

PERCHÉ È UNA BUONA PRATICA

- Sia il decisore istituzionale che il soggetto economico –denominato Q.tHermo- hanno fortemente creduto nell'utilità e nella bontà del progetto; è un passo importante verso un adeguamento dell'Italia sul versante del recupero e della gestione dei rifiuti.
- La procedura autorizzativa è stata supportata da una costante iniziativa del sindacato di categoria e confederale con l'impresa e le istituzioni.
- Superamento delle difficoltà sociali, culturali e normative che in Italia ostacolano la realizzazione di termovalorizzatori. La riuscita realizzazione di questo impianto è di per se una buona prassi poiché sostenuta da un sistema di relazioni che ha consentito di superare molti ostacoli e difficoltà, e darà vita ad un impianto di eccellenza a livello europeo.

QUALI SONO STATI I SOGGETTI IMPORTANTI

- Le istituzioni: la Provincia nel 2000 decide di superare il sistema delle discariche, realizzando sul territorio un termovalorizzatore, individua il luogo di realizzazione e autorizza la procedura.
- Quadrifoglio è il promotore del progetto, ricerca un partner tecnologico (HERA) con cui dar vita alla newco realizzatrice dell'impianto, ha relazioni con le istituzioni (soprattutto con la Regione) e con le organizzazioni sindacali.
- HERA costituisce insieme a Quadrifoglio la società Q.tHermo, porta competenze tecniche e fornitori già individuati, tutti localizzati sul territorio.
- Q.tHermo è la newco; predispose e attua il progetto, interagisce con le istituzioni;
- I sindacati sono in rapporto costante con l'impresa, i lavoratori e partecipano ai tavoli istituzionali.

IN PARTICOLARE COSA HA FATTO IL SINDACATO

Le organizzazioni sindacali hanno un rapporto costante all'interno dell'impresa, basato sui diritti di informazione.

Il sindacato confederale ha partecipato ai tavoli istituzionali per la definizione di norme, obiettivi di politica industriale; ha sviluppato iniziative autonome di mobilitazione per l'efficienza del sistema e la tutela dei lavoratori.

ELEMENTI SIGNIFICATIVI CARATTERISTICI DEL CASO

- Il dialogo fra le istituzioni e l'appoggio costante del sindacato è stato fondamentale per trovare soluzioni ragionate e coerenti, seppure nell'ambito di un contesto normativo in continua evoluzione.
- Coinvolgimento di cittadini e di alcune associazioni ambientaliste;
- L'impianto di termovalorizzazione di Firenze non solo avrà impatto ambientale positivo, ma la sua realizzazione conserverà l'integrità dell'ambiente faunistico e della flora del luogo; in termini occupazionali ci sarà un risvolto positivo per il territorio.
- Durata: il processo è stato lungo con cambiamenti di normative, modifiche negli assetti istituzionali, basso livello di consenso all'interno della comunità locale, problematiche tecniche, tecnologiche e ambientali.

CONSIDERAZIONI FINALI SUL CASO

Il sistema di relazioni ha dimostrato la bontà dei processi di gestione non violenta dei conflitti ambientali, riuscendo a trovare modalità e azioni sinergiche.

Il sistema di relazioni ha permesso di evidenziare aspetti aziendali, ambientali, di cittadinanza che si sono fusi nella progettazione di un impianto, rispettando caratteristiche importanti del territorio anche rispetto alla salvaguardia delle aree umide vicine.