

Poste Italiane spa - spediz. in a.p. DL.353/03 (com.L.46/04) art. 1 comma 1, DCB Roma - Autoriz. del Trib. di Roma n. 350 del 16/06/1987. Una Copia € 0,51

La VOCE dei Trasporti 1

Gennaio 2018

LXVIII anno dalla fondazione



FIT-CISL

FEDERAZIONE ITALIANA TRASPORTI





Il frutto del mio benessere, un'assicurazione UniSalute

Quando si parla di salute è meglio essere chiari. Con i Piani Sanitari UniSalute hai maggiore comfort in caso di ricovero, visite tempestive e più opportunità nella scelta del medico o del

dentista. Inoltre hai a disposizione una linea telefonica aperta 24 ore su 24 con un team di medici e psicologi. Affidati ad UniSalute, l'assicurazione che pensa a farti stare bene, sempre.

UniSalute, un nuovo modo di guardare all'assicurazione

UniSalute
SPECIALISTI NELL'ASSICURAZIONE SALUTE

www.unisalute.it
numero verde 800 114444

Unipol
GRUPPO



Editoriale

2 I nostri obiettivi: crescita e occupazione attraverso la partecipazione

In evidenza

4 Incidente di Pioltello, il modello manutentivo è da rivedere?

6 Anas si unisce a Fsi per poter crescere e assumere

Mobilità ferroviaria

8 Il trasporto merci su rotaia cresce: si dia regole comuni

10 Quale futuro per Vendita ed Assistenza di Trenitalia?

11 Tutti i limiti dell'azione di Ansf

12 Le assunzioni in Rfi sono una vittoria del sindacato

Sindacato e Strategie

13 Ambiente, Logistica e Viabilità. Rinnovato il contratto collettivo nazionale delle agenzie marittime

15 Mobilità tpl. Flixbus: firmato protocollo d'intesa che aumenta le tutele per i lavoratori

17 Trasporto marittimo. Se l'amministrazione rallenta le nostre navi

19 Portualità. I porti ripartono dal capitale umano

20 Autotrasporto merci - Logistica. Il nuovo ccnl incentiva l'occupazione giovanile

Politiche Sociali

21 Pensioni: tutte le novità 2018

Generi e Generazioni

23 Donne. Ecco gli interventi per la famiglia nella legge di Bilancio 2018

25 Giovani. Eletto il responsabile nazionale del Coordinamento

Fit International

27 Fit-Cisl firma un protocollo di cooperazione con il sindacato argentino Fapa

28 Trasporto aereo. Ecco le proposte di Fit-Cisl ed Etf contro il dumping nel settore aereo

30 Trasporto aereo. Firma anche tu per il diritto di sciopero dei controllori di volo

31 Trasporto marittimo. A che punto siamo con le navi autonome

33 Trasporto marittimo. Rinnovato il contratto aziendale di Princess Cruise Line

35 Trasporto marittimo. Ecco come le navi rispettano sempre di più l'aria e i mari

37 Mobilità ferroviaria. Riparte il dialogo sociale europeo. In evidenza automazione e occupazione

38 Giovani. Per Etf il Coordinamento giovani si conferma strategico

Regioni

39 Lazio, Lombardia, Puglia, Toscana

Opinioni e Colloqui

43 La politica senza partiti non è così diversa dal passato

44 Noi, che ascoltiamo le persone in anonimato

Mensile per la **Federazione Italiana Trasporti Cisl**
Fondato nel settembre del 1950

N. 1 Gennaio 2018

LXVII anno dalla fondazione

Autorizzazione del Tribunale di Roma n.350 del 16.6.1987

Proprietà La Rotaia S.r.l.

Direttore: **Antonio Piras**

Direttore Responsabile: **Giulia Dellepiane**

Redazione: **Salvatore Pellecchia, Gaetano Riccio, Michele Castellano, Massimo Malvisi, Osvaldo Marinig**

Impaginazione: **Fabio Grassini**

Segreteria di redazione e ottimizzazione grafica: **Patrizia Censi**

Direzione, Redazione, Amministrazione:

Via A. Musa, 4 - 00161 Roma

Tel. 06-44286307 Fax 06-44286361

e-mail: federazione_fit@cisl.it

Stampa: Tipografia CSR Via di Salone, 131/c - Roma

Via di Salone Roma. Tel. 06-4182113

E' vietata la riproduzione e traduzione, anche parziale, di articoli senza citarne la fonte.

Chiuso in redazione il 27/01/2018

Finito di stampare nel mese di Gennaio

Tiratura: 28.000 copie

I nostri obiettivi: crescita e occupazione attraverso la partecipazione

di **Antonio Piras**
Segretario Generale Fit-Cisl



Intanto affrontiamo un altro tema che ci riguarda tutti, una scadenza sempre più vicina. Infatti è iniziata la corsa verso la fase finale della lunghissima campagna elettorale, nel corso della quale i diversi protagonisti, più che di riflessioni e di proposte credibili, ci stanno inondando di scontri verbali violenti, di un corpo a corpo al calor bianco. Una grottesca cantilena, tipica di una liturgia stantia che ha riesumato i più logori luoghi comuni per tentare di nascondere l'incapacità da parte delle forze politiche di tracciare i contorni, pur vaghi, di quale orizzonte intendano aprire al Paese. Da mesi ci stanno propinando la giostra grottesca

È con dolore che dobbiamo registrare un nuovo, tragico incidente ferroviario. Parliamo del treno regionale 10452 deragliato il 25 gennaio scorso vicino a Milano a causa, sembra, della mancata manutenzione dell'infrastruttura. Come Fit-Cisl esprimiamo cordoglio per le tre vittime e ci stringiamo attorno ai feriti, al macchinista e al capotreno e a tutte le famiglie coinvolte e torniamo a chiedere che fatti del genere non si ripetano più. Ci domandiamo perché chi doveva vigilare non lo abbia fatto a sufficienza e chiediamo al Governo di convocarci per trovare insieme misure che prevengano realmente, perché il tempo delle chiacchiere è finito da un pezzo.

Rimandiamo all'articolo di Salvatore Pellicchia, su questo numero de *La Voce*, per le dovute considerazioni su questa tragedia.

dell'irresponsabilità, in un incessante susseguirsi di una tenzone impietosa e surreale, che sembra riportare indietro le stesse lancette della storia.

Con l'approssimarsi della data fatidica del 4 marzo, giornata nella quale si svolgeranno le elezioni, ecco la predisposizione e la proclamazione scomposta dei programmi per l'affannosa ricerca del più ampio consenso possibile. Una offerta politica trita e ritrita zeppa di promesse demagogiche e improponibili. Con ormai la quasi certezza che alcuno degli schieramenti in campo riuscirà, allo spoglio delle schede, a conquistare una maggioranza utile a governare. E con invece una grande certezza: l'assoluta incoerenza dei personaggi coinvolti in questa campagna elettorale. Basti pensare ad esempio, alla confusione creata attorno all'"azzeramento" della legge Fornero; chi, a suo tempo, l'ha votata,

oggi rinnega se stesso annunciandone, a gran voce, l'abrogazione.

Una prima osservazione: nel messaggio di fine anno del Presidente della Repubblica, Sergio Mattarella, vi era un invito alle forze politiche, poi ripetuto in diverse occasioni, ad avanzare «proposte adeguate, realistiche e concrete, fortemente richieste dalla dimensione dei problemi». Non mi pare che l'invito sia stato accolto. A leggere il testo dei programmi la netta impressione è che, più che agli obiettivi e agli strumenti per raggiungerli, si guardi agli slogan e alle formule più suggestive per "irretire" l'elettorato. Un esempio: il Presidente aveva sottolineato che il lavoro è la «prima e la più grave questione sociale». Proposte? Poche e molto confuse.

Forti della nostra autonomia - da non confondere con l'indifferenza - condividiamo la piattaforma che la Cisl ha deciso di lanciare nel dibattito che si sta sviluppando in questo scorcio di campagna elettorale. Ne ha riassunto i punti salienti, in una sintesi efficace, la Segretaria generale Annamaria Furlan. Non partecipiamo affatto al circo mediatico, ma ne richiamiamo gli aspetti di merito, con i quali dovrà confrontarsi il Governo che scaturirà dall'esito elettorale, qualunque esso sia. Non si crea lavoro, non si offrono concrete opportunità di occupazione per decreto o con solenni affermazioni di principio. La crescita dell'economia è il presupposto per ampliare davvero la platea di opportunità per quanti premono alla ricerca di un lavoro. In buona sostanza, sviluppo economico e crescita dell'occupazione procedono in perfetta sintonia. Occorre, peraltro, ed è la posizione della Cisl, un forte impulso a una organica politica per gli investimenti, privati e pubblici, per stimolare e sostenere la localizzazione di imprese competitive, accompagnate da incisive politiche attive del lavoro.

Un altro tema sul quale c'è molta attenzione nei programmi elettorali è il fisco. La Cisl rilancia la sua proposta, sostenuta da un disegno di legge di iniziativa popolare: una riforma funzionale allo sviluppo e alla contrattazione. Non fughe, quindi, verso approdi impossibili, ma un taglio strutturale delle aliquote fiscali - partendo dalle componenti sociali più deboli, in modo da sollevare salari e pensioni e, di conseguenza, aumentare i consumi. Contestualmente devono essere previsti incentivi e riconoscimenti alle imprese che assumono insieme a una vigorosa e più efficace azione contro l'evasione, senza dimenticare la destinazione di risorse adeguate a favore delle famiglie, anche al fine di arginare la crisi della natalità e tutto ciò che ne deriva. Non, quindi, declamazioni demagogiche e velleitarie, ma serio impegno per assumere necessarie e non più rinviabili scelte politiche, sociali e culturali, sulle quali si gioca il futuro di tutti gli italiani.

Noi della Fit-Cisl siamo convinti che la linea strategica stia al centro del binomio crescita e occupazione ed è ormai assodato che



perseguendo tali obiettivi gli esiti possono essere molto positivi. Sarebbe sufficiente, in proposito, richiamare il recente risultato inerente l'ingresso di Anas nel gruppo Fsi, una nuova realtà che dispone di un consistente volume di risorse finanziarie da destinare agli investimenti e, quindi, della possibilità di creare nuovi e più qualificati posti di lavoro, specie a favore dei giovani, ancora troppo spesso in fuga dalle regioni del Mezzogiorno.

Altri fronti aperti in questo nuovo anno restano i rinnovi contrattuali in comparti strategici: mobilità, attività marittime, trasporto aereo, porti. È su questo terreno che svilupperemo tutto il nostro impegno, lungo ben precisi obiettivi: crescita, occupazione, fattiva partecipazione dei lavoratori alle dinamiche delle imprese, con la loro presenza attiva anche nella governance delle stesse.

Resta aperta la questione Alitalia. Non siamo alla "svendita", ma di fronte alla possibile soluzione che si sta delineando nello scacchiere internazionale, con protagonisti di grande rilievo. Di fronte a questo processo non siamo né silenti, né chiusi nel perimetro dell'osservazione. Attendiamo gli sviluppi e vedremo chi sarà, o saranno, gli autori dello scacco matto per vincere questa partita. Sicuramente non potrà essere una soluzione sulla pelle dei lavoratori. Siamo contrari a esiti in cui i costi sociali dell'operazione, in termini di nuovi disoccupati, Naspì e cig, siano scaricati sulla collettività per poi consegnare agli stranieri una compagnia in grado di distribuire dividendi alla nuova proprietà. Se di rilancio si deve parlare, porteremo al tavolo di discussione sul piano industriale le nostre proposte, perfino quelle più innovative, che si basano sulla partecipazione delle grandi professionalità presenti nella compagnia anche al nuovo assetto azionario e alla governance.

Un'ultima considerazione. Il Presidente Mattarella ha rivolto la sollecitazione, anche a noi cittadini, in vista delle elezioni, a non stare alla finestra. Noi abbiamo raccolto l'invito e, insieme a tutta la Cisl, stiamo predisponendo varie iniziative per allargare la partecipazione dei nostri associati.

Riteniamo che la libertà debba sempre coniugarsi con la partecipazione, perché per noi votare, prima ancora che un diritto, è un dovere.

Incidente di Pioltello, il modello manutentivo è da rivedere?

Il tema della sicurezza deve essere affrontato in maniera sistematica



di **Salvatore Pellecchia**
Segretario Generale Aggiunto Fit-Cisl

La corsa del treno regionale 10452 di Trenord, partito da Cremona alle 5:32 e atteso nella stazione di Milano Porta Garibaldi alle 7:24, si è interrotta, in maniera violenta e tragica, alle 6:57 del 25 gennaio scorso in prossimità della stazione di Pioltello-Limito.

In maniera violenta e tragica perché parte del convoglio, in particolare la terza e la quarta carrozza, è uscito dai binari provocando la morte di tre persone e 46 feriti e

La gaffe imperdonabile di Trenord

“Circolazione interrotta tra Treviglio e Milano a causa di un inconveniente tecnico a un treno”. Così l’impresa ferroviaria ha annunciato il disastro: con un tweet infelice e fuori luogo, provocando la rabbia e l’indignazione dei pendolari lombardi.

I discutibili risultati della gestione di Trenord impongono una seria riflessione sull’opportunità di continuare l’esperienza oppure apportare le necessarie modifiche alla governance.

TRENORD_miVC
@TRENORD_miVC

Circolazione interrotta tra Treviglio e Milano a causa di un inconveniente tecnico ad un treno. Per ulteriori info: bit.ly/1SEc1Zq

08:09 - 25 gen 2018



posti hanno avviato. Quando sarà fatta chiarezza sulla dinamica del tragico incidente non si restituiranno ai loro cari le tre signore che sono morte. Verosimilmente si potranno attivare le azioni necessarie per impedire, per il futuro, il ripetersi di avvenimenti simili.

Come in precedenti analoghe circostanze, anche in occasione di questo incidente si sono avvicinate polemiche stucchevoli e congetture di presunti esperti di trasporto ferroviario, e le inesattezze e le sciocchezze (come la voce che è circolata per qualche ora secondo la quale il macchinista guidava dalla “coda” del treno) si sono sprecate.

costringendo i circa 250 passeggeri, il macchinista e il capotreno, a fare un’esperienza che, se avessero potuto, avrebbero evitato.

Al momento in cui andiamo in stampa le cause che hanno determinato la tragedia non sono note. Si conosceranno al termine delle indagini che tutti i soggetti pre-

Al sindacato dei trasporti la tragedia impone una riflessione profonda e rimanda a una verifica dell’adeguatezza dell’attuale modello manutentivo dell’infrastruttura

ferroviaria, dei relativi costi di gestione e della compatibilità con le risorse economiche disponibili. Risorse economiche che, per consolidare, sviluppare e mantenere la rete esistente potrebbero essere integrate attraverso l'incremento del canone di accesso all'infrastruttura: il cosiddetto pedaggio.

Per quanto attiene alla manutenzione del materiale rotabile (mezzi di trazione e carrozze) occorre aprire un confronto con le imprese ferroviarie, in particolare con quelle che effettuano servizio di trasporto pubblico locale, per verificare in maniera approfondita lo stato dei mezzi e per capire se sia opportuno prevedere un programma straordinario di manutenzione oppure se sia più conveniente propendere per la sostituzione con nuovi treni.

È necessario anche fare una valutazione sulla quantità e sulla tipologia delle lavorazioni che il gestore dell'infrastruttura (Rete ferroviaria italiana) e le imprese ferroviarie (Trenord, Trenitalia e via elencando) effettuano con proprio personale. Ciò anche al fine di stabilire se i livelli occupazionali sono sufficienti a garantire gli interventi richiesti o necessitano ulteriori apporti di personale. Per quanto attiene alle lavorazioni affidate alle imprese appaltatrici, occorre verificare se le imprese ferroviarie hanno il controllo dei processi oppure no.

In sintesi, atteso che apparentemente e da quanto si percepisce le cause dell'incidente sono riconducibili a problemi di manutenzione della infrastruttura oppure del treno o forse di entrambi, occorre capire come, dove e in che misura intervenire per apportare, eventualmente, i necessari correttivi.

Allo stesso tempo si dovrà approfondire in una sede idonea il ruolo dell'Agenzia nazionale per la sicurezza delle ferrovie (Ansf), atteso che da un quotidiano di rilevanza nazionale si è appreso che nei primi giorni di gennaio 2018 l'Ansf avrebbe inviato una «raccomandazione a imprese ferroviarie e soggetti coinvolti nella sicurezza della circolazione treni» sollecitando

«un riesame dei processi interni per individuare i motivi di inefficacia e azioni finalizzate a garantire un efficace presidio dei processi manutentivi». Se la notizia verrà confermata viene da chiedersi quali presupposti hanno indotto l'Ansf a formulare una simile comunicazione e, soprattutto,

stema dei trasporti italiano e far sì, senza provocare allarmismi e attraverso il coinvolgimento delle imprese e delle istituzioni interessate, che il tema della sicurezza sia affrontato in maniera sistematica e ad appuntamenti prestabiliti.



considerata la delicatezza del tema e le eventuali potenziali ricadute, perché l'Agenzia si è limitata a una "raccomandazione" e non ha emesso un provvedimento "perentorio"? I poteri che la legge ha conferito all'Ansf sono sufficienti oppure no?

Se e quando l'Agenzia (alla quale abbiamo richiesto uno specifico incontro sui fatti di Pioltello) ci convocherà, cercheremo di capire cosa c'è dietro la lettera di "raccomandazione". In ogni caso la questione potrà essere comunque affrontata nel corso dell'incontro richiesto al Ministro dei Trasporti per aprire un confronto sul tema della sicurezza ferroviaria con tutti gli stakeholder.

Cosa fare per il futuro

Come si verifica sempre in questi casi, trascorsi un po' di giorni, i riflettori oggi puntati su Pioltello si spegneranno, altri fatti di cronaca prenderanno il posto della tragedia del 25 gennaio, la quale rimarrà nella storia degli incidenti ferroviari.

Sarà compito anche delle organizzazioni sindacali mantenere vivo il dibattito sul si-

Il comportamento inspiegabile di Ansf

Quanti altri incidenti ferroviari devono accadere prima che l'Agenzia nazionale per la sicurezza delle ferrovie convochi i sindacati? La domanda è provocatoria ma fino a un certo punto. Come organizzazioni sindacali abbiamo chiesto tempestivamente un incontro ad Ansf, ma la verità è che stiamo ancora aspettando di essere convocati in merito all'incidente di Bolzano del 26 aprile 2017 nel quale, lo ricorderete, morirono due colleghi: questo ritardo è per noi inspiegabile.

A tale domanda ne aggiungiamo un'altra: perché come sindacati dobbiamo scoprire dai media che l'agenzia aveva inviato una "raccomandazione" 10 giorni prima della tragedia e non aveva optato per un provvedimento "perentorio"? Purtroppo, resterà per sempre il dubbio che forse la tragedia di Pioltello si poteva evitare.

Anas si unisce a Fsi per poter crescere e assumere

*L'azienda esce dal perimetro della Pubblica Amministrazione:
ecco cosa comporta*



di **Rosario Fuoco**
Coordinatore nazionale Fit-Cisl
Anas

Finalmente Anas può investire e assumere. Il 29 dicembre scorso, a distanza di circa due anni dal primo annuncio esplorativo per la possibile integrazione tra le due società, Anas è confluita nel gruppo Fsi, collocandosi in linea con Rfi, Italferr e le altre società.

L'Anas, sino a prima dell'operazione in questione, era una società per azioni pubblica, di proprietà al 100% del Ministero dell'Economia, ricompresa nel Bilancio consolidato dello Stato e quindi nel perimetro della pubblica amministrazione. Da 90 anni è il gestore della rete stradale e autostradale di interesse nazionale, pari a 26mila km, di cui mille di autostrade. Le funzioni attribuite sono la gestione, la manutenzione ordinaria e straordinaria, l'adeguamento e il progressivo miglioramento della rete stradale nazionale, svolte mediante circa 6mila risorse tra dipendenti e dirigenti, distribuiti sull'intero territorio nazionale. Nel tempo è stata sottoposta a varie trasformazioni: da azienda autonoma a ente pubblico economico e successivamente, nel 2002, è diventata società per azioni.

È stata inoltre oggetto di diversi interventi legislativi che ne hanno modificato le funzioni e i compiti istituzionali, dal decentramento Bassanini del 2000, sino alla suddivisione dei poteri di concedente e di concessionario della rete stradale e autostradale nazionale,

con il conseguente trasferimento delle funzioni al Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti nel 2012.

Storie analoghe dunque, per le due società: aziende di Stato prima, ente pubblico

economico poi ed infine Spa pubbliche al 100% di proprietà del Ministero dell'Economia. Il loro percorso prese direzioni diverse nel momento in cui Fsi fuoriuscì dalla PA, grazie alle entrate proprie, obiettivo sino a oggi non realizzato da Anas, non avendone a sufficienza.

Con l'operazione messa in campo e conclusasi con i decreti del Ministero dei Trasporti e del Ministero dell'Economia firmati lo

scorso 23 dicembre, il destino delle due società ritorna a intrecciarsi, dando il via al nuovo progetto di integrazione, varato con la conversione del decreto legge n. 50/2017, che subordinava l'integrazione delle due società alla formalizzazione del contratto di programma 2016-2020 tra lo Stato e Anas e all'ottenimento di una perizia giurata di stima da cui risultasse l'adeguatezza dei fondi stanziati nel bilancio Anas, rispetto al valore del contenzioso giudiziale in essere. Il supera-

I numeri di Anas

- 1928: l'anno di fondazione
- 6mila: i dipendenti
- 26mila: i km di strade gestite
- Di cui mille: i km di autostrade
- 2: i miliardi di euro fatturati nel 2016
- 18,9: i milioni di euro di utile netto nel 2016





mento di tali condizioni ha consentito all'assemblea dei soci di Fsi di deliberare l'aumento di capitale per il conferimento dell'intera partecipazione Anas detenuta dal Mef. È stato anche nominato il nuovo consiglio di amministrazione di Fsi con la conferma della Presidente Gioia Ghezzi e dell'Amministratore delegato Renato Mazzoncini.

Nel Cda sono stati anche nominati Simonetta Giordani, Federico Lovadina, Wanda Ternau. Entrano a far parte del Consiglio Francesca Moraci, già Consigliera di Anas, e Giovanni Azzone.

Il nuovo progetto persegue l'obiettivo primario della fuoriuscita di Anas dalla PA che dovrebbe avvenire con gradualità nei prossimi due anni: pianificare in casa propria, senza attendere pareri esterni, dà maggiore certezza sia sui tempi di esecuzione che sull'uso delle risorse economiche destinate alla realizzazione delle opere e alla manutenzione stradale, non più legati appunto a burocrazie ministeriali.

Da parte sua la società Anas si presenterà all'appuntamento con il nuovo gruppo in una veste recentemente rinnovata: una nuova riorganizzazione dell'articolazione territoriale, un nuovo modello di esercizio per la gestione della rete ed il nuovo contratto collettivo nazionale dei dipendenti e dei dirigenti.



Nell'ottica di diventare il primo gestore pubblico delle strade italiane, Anas sta rilevando la rete già trasferita agli enti locali con il decentramento Bassanini e quella di diverse Province/Regioni. Sono inoltre in fase di costituzione nuove società con le Regioni per la gestione di ulteriori reti stradali.

L'obiettivo della manutenzione delle strade sarà prioritario rispetto alla costruzione di nuove opere, e così anche il maggior presidio del territorio con l'attuazione del nuovo modello di esercizio, che ha riorganizzato i diversi livelli di servizio di manutenzione, sorveglianza e pronto intervento, secondo le diverse tipologie di strade e con un piano di assunzioni triennale di circa mille unità tra personale tecnico e tecnico operativo.

Il nuovo gruppo Fs Italiane dopo l'incorporazione di Anas

Nella sua nuova configurazione il gruppo Fsi disporrà di una rete infrastrutturale, ferroviaria e stradale di circa 44 mila chilometri di cui

27mila di strade e 17mila di ferrovie.

Il gruppo Fsi, con il conferimento di Anas e 81mila dipendenti (75mila di Fsi e 6mila di Anas), sarà in grado di sviluppare nel 2018 un fatturato di 11,2 miliardi di euro e una capacità di investimento di 8 miliardi, con un capitale investito di circa 50 miliardi.

Il conferimento di Anas a Fsi permetterà di progettare e realizzare strade e ferrovie in modo integrato, riducendo i costi e generando risparmi grazie al coordinamento nella realizzazione delle opere, con ricadute positive e benefici anche in termini di manuten-

zione e di sicurezza della rete, nonché sui controlli di ponti e gallerie e sui monitoraggio idrogeologici, diventando altresì unico interlocutore di enti locali con maggiore celerità amministrativa nei processi.

Siamo ancora all'inizio del processo di integrazione e non è facile fare delle analisi, ma come Fit-Cisl

pensiamo che il nuovo assetto societario sia una scelta più oculata rispetto a quelle operate in precedenza, che hanno tolto funzioni e competenze all'azienda (decentramento Bassanini nel 2000, funzioni di concedente trasferite al Mit nel 2012) e anche rispetto alle paventate regionalizzazioni e spezzettamenti dei vari governi che si sono succeduti nel passato.

Nel corso dell'ultimo incontro tra sindacati e Presidente/Ad di Anas Gianni Vittorio Armani dello scorso 20 dicembre, è stato richiesto ed ottenuto un tavolo di confronto costante destinato a monitorare l'impatto organizzativo del gruppo sulle funzioni e sui processi di Anas.

Ora occorre prestare la massima attenzione e bisogna monitorare il processo di integrazione tra le due società molto da vicino, al fine di tutelare al meglio i lavoratori e le funzioni a loro affidate.

Il trasporto merci su rotaia cresce: si dia regole comuni

Le misure adottate dal Governo vanno nella direzione giusta, ma occorre fare di più



di Gaetano Riccio
*Coordinatore nazionale Fit-Cisl
 Mobilità ferroviaria*

Il traffico ferroviario merci è uno degli argomenti che abbiamo trattato con maggiore frequenza nel corso dell'ultimo anno e vogliamo dedicargli anche il primo numero del 2018. Tra ottobre e dicembre del 2017 abbiamo partecipato a una serie di convegni in

appuntamento di Mercintreno per passare poi al Forum di Pietrarsa.

Nel corso di quest'ultimo evento, l'andamento positivo del trasporto merci ferrovia-

Dal 2014 al 2017 il traffico ferroviario merci è cresciuto dell'8,9%: quattro volte più del Pil

Ennio Cascetta, già a capo della struttura tecnica del Ministero delle Infrastrutture e ora Amministratore unico di Rete autostrade del mediterraneo (Ram Spa), e da Guido Gazzola, presidente di Assoferr. I relatori hanno evi-

denziato che nel periodo dal 2014 al 2017 il traffico ferroviario merci è cresciuto dell'8,9%, vale a dire quattro volte più del Pil, che è aumentato del 2%. Ricordiamo che, dopo la crisi del 2007, i volumi delle merci trasportate erano diminuiti di quasi il 50% nel periodo che va fino al 2014, anno in cui si è avuta l'inversione di tendenza con la risalita e una crescita del 4% nel 2015 e del 4,6% nel 2016. Inoltre il traffico merci su ferro continua ad aumentare: dal minimo di 43 milioni di treni chilometro siamo già risaliti nel 2016 ai 47, mentre per il 2017 ci si attesta intorno a 49,23 milioni di treni chilometro.

Lo stesso Ministro dei Trasporti Graziano Delrio, in rappresentanza del Governo, nel corso del convegno di Pietrarsa ha messo in evidenza che siamo in presenza di una ripresa in questo ambito e che l'incremento del trasporto merci su ferro è un dato molto

importante per il nostro Paese. Gli investimenti sono ripresi nel settore, a partire da

cui è stato analizzato il tema del trasporto merci ferroviario, a iniziare dal tradizionale

rio è stato evidenziato in tutti gli interventi a partire dalle relazioni introduttive svolte da



Abbiamo affermato con forza la necessità di avere regole per il lavoro comuni a tutte le imprese

Mercitalia che ha messo in piedi un importante programma che ha più di un miliardo e mezzo di investimenti in corso per potenziare il settore ferroviario, per rinnovare il parco dei carri e per finanziare il potenziamento dei corridoi merci. In particolare, vanno sottolineati gli investimenti per circa 500 milioni di euro previsti per l'introduzione di nuovo materiale rotabile, locomotori e carri, e per i programmi di manutenzione ciclica e revisione del materiale rotabile esistente. A ciò vanno aggiunti gli ulteriori investimenti dal punto di vista infrastrutturale per circa 900 milioni di euro che prevedono moduli fino a 750 metri, l'adeguamento delle sagome a P/C 80 per il trasporto di semirimorchi e autostrada viaggiante e a P/C 45 per il trasporto di container, con il carico massimo a 22,5 tonnellate per asse, la penetrazione nei porti e nei terminali.

Siamo convinti che questo processo, che vede la ripresa di questo settore, sia da incoraggiare: vanno sempre di più potenziati i collegamenti e i raccordi con i porti. È vero che in Europa siamo il fanalino di coda con una quota modale del ferro sul trasporto terrestre di poco superiore al 10%. Per il futuro questa quota deve aumentare in maniera sensibile attraverso molte azioni da sviluppare, quali l'efficientamento del materiale rotabile, il miglioramento infrastrutturale e, soprattutto, attraverso un sostegno vero a coloro che investono sul trasporto su ferro. Ma sicuramente anche la Politica deve fare la sua parte e, oltre ad attuare iniziative di "ferrobonus", va anche regolamentato il trasporto stradale, magari anche con una tassazione specifica per sfavorire l'uso della gomma, come hanno già fatto alcuni paesi nostri confinanti, come l'Austria e la Svizzera.

Dal nostro punto di vista, valutiamo molto positivamente questa inversione di tendenza e, ovviamente, abbiamo visto con favore gli interventi realizzati, in tempi brevi, dal Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti che hanno consentito la ripresa del traffico ferroviario merci perché, a differenza di quanto avvenuto in passato, si sono concentrati in maniera mirata sulle cause delle criticità per rimuoverle.

Ottimi sono anche gli ulteriori incentivi per il

rinnovo dei carri ferroviari e gli interventi di ammodernamento dell'infrastruttura ferroviaria realizzati da Rete ferroviaria italiana. Adesso tocca alle imprese ferroviarie riacquisire le quote di traffico che si sono disperse nel lungo periodo di crisi.

avenga su altri piani e non sul dumping contrattuale.

In particolare, nel corso di Mercintreno, a questa nostra affermazione ci è stato risposto da parte dei rappresentanti delle aziende presenti che occorre arrivare al macchinista



A questo punto, crediamo che sia venuto anche il momento di definire in maniera chiara le regole del lavoro in questo settore. Fino a oggi, infatti, le imprese ferroviarie cosiddette private hanno scelto di applicare, seppur operanti nell'ambito del trasporto merci ferroviario, contratti di lavoro diversi, appartenenti ad ambiti più disparati. Si va da alcune aziende che applicano il contratto del merci e della logistica, ad altre che ricorrono al contratto degli autoferrotranvieri, ad altre imprese che applicano contratti di lavoro individuali. Riteniamo che per rilanciare il settore salvaguardando anche la parte che riguarda il lavoro, si debba mettere mano al contratto di lavoro di riferimento per il settore.

In alcuni di questi convegni ai quali ci è stata data la possibilità di portare il nostro contributo, abbiamo affermato con forza la necessità di avere regole per il lavoro e condizioni di utilizzo del personale comuni a tutte le imprese, lasciando che la concorrenza tra esse

"solo" nelle imprese operanti nel settore del trasporto merci ferroviario, perché i costi del doppio macchinista non sono più sostenibili.

A questo proposito, abbiamo risposto che, già con il rinnovo del Ccnl Mobilità – Area contrattuale delle attività ferroviarie, abbiamo definito un equipaggio misto con un solo macchinista e con un tecnico polifunzionale, in modo da poter svolgere tutte le funzioni accessorie necessarie allo svolgimento del servizio.

Riteniamo che ciò rappresenti un buon punto di partenza per una discussione che tenda alla salvaguardia del lavoro e della sicurezza e, visto che il contratto di lavoro è scaduto lo scorso 31 dicembre, vorremmo poterci confrontare al tavolo nella trattativa per il rinnovo del ccnl Maf con tutte le imprese ferroviarie che fanno trasporto merci.

Quale futuro per Vendita ed Assistenza di Trenitalia?



di Massimo Malvisi

Continuano gli incontri tra i sindacati e Trenitalia sui temi della manutenzione rotabili e della vendita e assistenza. Riguardo questo secondo settore è doveroso fare alcune osservazioni considerando il contesto generale, che è in continua evoluzione e quindi non può non avere effetti anche sulle attività riconducibili al settore commerciale di Trenitalia.

Occorre partire dai contenuti del piano industriale del gruppo Fsi, che è improntato verso una trasformazione da azienda ferroviaria a un gruppo della mobilità e che mira a estendere ulteriormente il proprio raggio di azione oltre i confini nazionali.

L'esempio più visibile, al momento, di questa trasformazione è quello relativo ai servizi di trasporto su gomma, ma non va dimenticato che uno dei principali contenuti riguarda lo sviluppo e l'utilizzo delle nuove tecnologie. Se queste ultime aumentano - è giusto evidenziarlo - è impensabile poi che i volumi delle transazioni relative ai titoli di viaggio rimangano gli stessi. Allo stesso modo bisogna prendere atto che anche la composizione delle operazioni richieste ed effettuate presso uno sportello di biglietteria sono cambiate e che i parametri di misura fino adesso utilizzati sono non più attuali e da integrare. A ciò vanno aggiunte le criticità del programma informatico utilizzato (Pico) che si riflettono sui tempi e sulla quantità di operazioni effettuate nonché sulla soddisfazione dei clienti.

Inoltre vi è una sempre maggiore richiesta

da parte della clientela relativa ai servizi di assistenza che rappresentano un importante segno distintivo di qualsiasi azienda - in questo caso della principale impresa ferroviaria italiana e tra le prime in Europa. Assistenza intesa in una ottica più ampia e non limitata a un solo segmento di traffico.

Questo è il quadro generale di riferimento per il prossimo prosieguo del percorso di confronto con Trenitalia. Ma a ciò vanno aggiunte le problematiche organizzative, alle quali quotidianamente il personale si trova a dover far fronte, e le disomogeneità presenti tra i vari territori/strutture. Due esempi di ciò riguardano il vestiario e le modalità per affrontare le intemperie per il personale che effettua la propria prestazione negli spazi esterni e che si ricollegano anche alla necessità di modificare i desk. In precedenza, su sollecitazione delle organizzazioni sindacali nazionali, la società si era data disponibile a valutare eventuali modifiche, prendendo anche in considerazione le segnalazioni di chi vi opera, ma a oggi, nonostante i contributi forniti, non vi sono notizie certe in merito e sono presenti tuttora, a titolo d'esempio, le stufette non regolabili in altezza.

Ci dobbiamo inoltre confrontare con situazioni particolarmente fantasiose in cui si chiudono sportelli di biglietteria, aumentando di conseguenza la lunghezza delle code, e si incrementa l'attività di "caccia al cliente" nell'atrio delle stazioni, utilizzando il personale distolto dagli sportelli di biglietteria. È un'azione che non va certo

nella direzione di un miglioramento della customer satisfaction.

Detto ciò ricordiamo in sintesi i contenuti dei precedenti incontri che hanno toccato i temi della sostenibilità economica di alcune biglietterie, dell'organizzazione del servizio di reperibilità e dei pool antievasione, per poi ipotizzare lo sviluppo del servizio di assistenza alla clientela anche nel trasporto regionale. Come sindacati, e come Fit-Cisl in particolare, abbiamo sottolineato una serie di elementi: il fatto che i parametri utilizzati per catalogare ogni singola biglietteria non sono più adeguati e vanno integrati con altri indicatori; che non si comprendono le ragioni che impediscono la vendita anche dei titoli di viaggio di Busitalia; che la direzione di un ampliamento delle tipologie di titoli di viaggio è sì positiva, ma serve una valutazione di tutte le implicazioni e i tempi, nonché una specifica attività formativa; che bisogna riattivare la commissione tecnica su Pico; che vanno ben definiti gli ambiti del servizio di assistenza alla clientela anche nel trasporto regionale; che, per quanto riguarda i pool antievasione, la società, tramite i previsti confronti territoriali, li deve ben strutturare in modo che si esca dalla fase sotterranea e sperimentale, oltre al fatto che tutto il personale di front line deve essere coinvolto nei corsi di formazione sull'antiaggressione.

Da questi elementi vogliamo ripartire per fare un ragionamento di prospettiva e superare le tante preoccupazioni che circolano tra il personale.

Tutti i limiti dell'azione di Ansf

Se il 2017 ha portato molte novità per l'Agenzia nazionale per la sicurezza nelle ferrovie, il 2018 non sarà da meno.

Dal 1 gennaio di quest'anno sono in vigore due importanti decreti: uno riguarda l'adeguamento delle macchine da manovra, che era stato oggetto di una proroga, e l'altro la nuova disciplina dell'accertamento dei requisiti sanitari, sia in termini di assunzione sia in termini di visite di revisione, per tutto il personale da adibire o adibito a una delle attività di sicurezza.

Detto ciò i tre macrotemi che hanno caratterizzato la fine del 2017 riguardano l'emanazione della specifica circolare contenente le istruzioni operative per l'irrogazione delle sanzioni da parte di Ansf, l'emanazione della revisione delle linee guida per l'attestazione delle officine di manutenzione dei veicoli ferroviari diversi da carri e l'accordo quadro per lo sviluppo e sicurezza dei collegamenti ferroviari con i porti.

Quest'ultimo accordo, siglato da Ansf, Assoporti, Rfi e Asstra, disciplina i criteri e le modalità per le tratte di collegamento portuale. Nei fatti consente di sbloccare, tramite accordi territoriali, un'impasse che stava divenendo molto pesante. Per quanto riguarda invece le linee guida per l'attestazione delle officine di manutenzione dei veicoli ferroviari diversi da carri, l'obiettivo che si è prefisso l'Ansf è quello di istituire uno schema nazionale di certificazione, su base volontaria.

La terza novità, per certi versi la più rile-

vante e da tempo attesa, riguarda l'emanazione della circolare applicativa del decreto sanzioni, prevista dall'articolo 18 della legge 122/2016, che completa un percorso iniziato con l'emanazione del decreto 04/2012/Ansf. È da evidenziare che detta circolare interviene anche sul tema sanzionatorio nel caso di violazioni delle disposizioni relative alla certificazione dei macchinisti, di cui all'art. 26 del d.lgs. 247/2010. Le disposizioni sanzionatorie sono applicabili all'intero sistema ferroviario nazionale, comprese le reti ferroviarie di interesse regionale, come individuate dal d.lgs. 112/2015 e dal d.m. 5 agosto 2016. Sono escluse dall'applicazione le metropolitane, tram e altri sistemi di trasporto leggero su rotaia; le reti funzionalmente isolate dal resto del sistema ferroviario e adibite unicamente a servizi passeggeri locali, urbani o suburbani, nonché le imprese ferroviarie che operano esclusivamente su tali reti; l'infrastruttura ferroviaria privata utilizzata esclusivamente dal loro proprietario per le sue operazioni di trasporto merci.

Detto questo, come precedentemente anticipato, per quanto riguarda le reti regionali isolate, la loro conduzione sotto la vigilanza dell'Ansf decorrerà entro il 30 giugno 2019. La stessa Ansf deve individuare entro il prossimo 31 dicembre le norme tecniche e gli standard di sicurezza applicabili a tali reti, nonché ai relativi gestori. L'Ansf nel rilasciare le previste autorizzazioni valuterà le eventuali misure mitigative o compensative proposte dai

gestori del servizio a valle della prevista analisi del rischio. La circolare applicativa del decreto sanzioni si articola in tre elenchi, che trattano in maniera diversificata le violazioni a seconda che siano riconducibili a quanto disposto dall'allegato A, B e C del decreto 04/2012/Ansf. Le violazioni a future disposizioni emanate da Ansf troveranno una specifica collocazione all'interno del quadro definito con la sopra citata circolare.

Bisogna però rimarcare che, come emerso in un recente incontro tra Ansf e operatori ferroviari, persistono delle aree di criticità nell'applicazione di quanto previsto dal decreto 04/2012/Ansf. Vengono anche sottolineate le differenze tra gli operatori ferroviari che operano sull'infrastruttura ferroviaria nazionale e tutto l'universo ricadente nell'ambito delle reti regionali. Inoltre, a seguito dell'attività ispettiva di Ansf sono state rilevate tante non conformità tra le quali persiste la numerosità di porte guaste. Di rilevante vi è che risultano in aumento gli Spad e gli indebiti superamenti dei segnali bassi di manovra. Su questi punti va messa la massima attenzione.

Come Fit-Cisl evidenziamo l'assenza di confronto con l'Ansf, che così facendo viola il principio contenuto nel d.lgs. 162/2007 sul dialogo sociale. Inoltre è necessario che tutti gli operatori ferroviari si confrontino sul recepimento della circolare sulle sanzioni, per evitare uno scarico di responsabilità e sanzioni esclusivamente su chi opera.

Le assunzioni in Rfi sono una vittoria del sindacato



di Michele Castellano

Gli ultimi accordi firmati con la società Rfi per i settori della Manutenzione Infrastrutture e della Circolazione sono di rilevante importanza.

In molti numeri di questo giornale abbiamo dato aggiornamenti sull'andamento della trattativa, che, lo ricordiamo, era stata ripresa proprio un anno fa, dopo lo svolgimento del referendum sul contratto, e che si è protratta per tanti mesi per l'atteggiamento dilatorio assunto dall'azienda.

L'esclusivo interesse aziendale era palesemente quello di chiudere in fretta la trattativa sulla riorganizzazione della circolazione, con l'obiettivo di ridurre sensibilmente strutture e numero di addetti, evitando di affrontare la verifica sulla situazione del settore della manutenzione più volte sollecitata per lo stato di grave carenza di personale presente negli impianti, causa di insostenibile disagio per i lavoratori.

Con determinazione siamo riusciti a condurre il confronto in modo da dare le attese e necessarie risposte contestualmente a entrambi i settori, iniziando proprio con dare soluzione al principale comune problema, quello della mancanza del personale, attraverso la definizione di un piano di assunzioni di complessive 900 unità.

Per la manutenzione si apre ora una fase di confronto a livello territoriale finalizzata a creare le condizioni per migliorare l'organizzazione del lavoro, rinforzando con un capo tecnico quelle Unità Manutentive che risulteranno maggiormente complesse in base

alla verifica dei dati complessivi della produzione, delle caratteristiche delle linee e degli impianti di giurisdizione.

La trattativa quindi dovrà correggere un punto critico della riorganizzazione concordata nel 2015, che con la riduzione della catena di comando ha determinato un sovraccarico di incombenze e responsabilità per i capi e gli specialisti delle UM di tutte le specializzazioni di attività di notevole estensione e di quelle realtà più complesse.

L'aggiunta di un capo tecnico avverrà automaticamente per quelle UM che per competenza hanno oltre 500 km di binario, essendo stata tale estensione riconosciuta come una specificità che necessita di supporto.

Il confronto che si svilupperà nelle Direzioni Territoriali Produzione, per quanto ci riguarda, sarà fondamentale per misurare la congruità del numero dei manutentori presenti rispetto alla produzione assegnata, meglio, quindi, di quanto ha potuto far emergere la verifica nazionale basata sul calcolo della differenza tra la quantità prevista della dotazione minima dei nuclei manutentivi e la consistenza negli stessi.

Gli esiti delle trattative territoriali saranno utili nella successiva fase di monitoraggio nazionale, programmata per il prossimo mese di marzo, per evidenziare le maggiori esigenze di apporti che dovessero risultare necessarie per garantire lo svolgimento delle lavorazioni, senza inopportune pressioni e nel pieno rispetto delle procedure e delle norme contrattuali.

Per quanto riguarda il settore Circolazione, definire l'accordo è stata un'impresa più complicata perché si è dovuto mettere ordine a una situazione molto difforme esistente nelle diverse strutture presenti sul territorio nazionale, sviluppatasi nel corso di tanti anni anche per la mancanza di riferimenti nazionali.

Si è, pertanto, provveduto a definire i modelli organizzativi base dei Controlli Produzione Circolazione, delle Unità Circolazione che sostituiscono gli ex Reparti Movimento, dei Centri Controlli Circolazione. Inoltre, in base ai macro parametri relativi alla quantità di personale, numero di impianti presenziati, postazioni nelle sale, sono stati concordati un numero minimo di Specialisti di supporto alle dotazioni delle suddette strutture e sono stati stabiliti anche i riferimenti minimi delle quantità di Regolatori della Circolazione che devono essere presenti nei Ccc.

Toccherà alla trattativa territoriale, con la verifica dei carichi di lavoro presenti nelle diverse attività, confermare i dati dell'accordo o, se risultati insufficienti, provvedere ad armonizzarli alle esigenze di ogni singola realtà, per consentire al personale di operare nelle migliori condizioni.

Come appare evidente, gli accordi sottoscritti rappresentano un punto di svolta rispetto alla politica di contenimento attuata da tanti, troppi anni da Rfi e aprono una nuova stagione di confronto che per noi dovrà servire a creare le condizioni ideali per il lavoro e garantire al meglio il mantenimento in efficienza e in sicurezza della rete ferroviaria.

Ambiente, Logistica e Viabilità

Rinnovato il contratto collettivo nazionale delle agenzie marittime

*Intanto continua il tavolo per la legalità nella logistica.
Ecco gli obiettivi del 2018*



di Maurizio Diamante
Segretario Nazionale Fit-Cisl

Con il rinnovo del contratto collettivo nazionale degli agenti marittimi abbiamo chiuso il 2017. Merita sottolineare che abbiamo sottoscritto il protocollo di intesa prima della scadenza naturale, prevista per il 31 dicembre dello scorso anno. Ciò conferma che la nostra linea - dialogo e attività negoziale - premia sempre e ci consente di conseguire obiettivi importanti per una sempre più efficace tutela dei diritti e delle tutele dei lavoratori. Anche in un segmento pur "piccolo" (8mila addetti) quanto estremamente significativo nel più ampio contesto dell'attività marittima.

La nostra linea - dialogo e attività negoziale - premia sempre e ci consente di conseguire obiettivi importanti

Sotto il profilo economico, l'incremento complessivo delle retribuzioni è di 102 euro. Dove non viene effettuato il secondo livello di contrattazione l'elemento di garanzia o per meglio dire l'elemento perequativo è stato incrementato dal 3,5 al 4%.

In previsione, inoltre, del prossimo rinnovo del contratto integrativo - entro il 30 giugno 2019 - abbiamo concordato l'individuazione di criteri di natura premiale ed eventuali quote aggiuntive da destinare alla

previdenza complementare e al miglioramento della vasta gamma di welfare. Abbiamo concordato, infine, la costituzione di una commissione paritetica bilaterale, alla quale sono stati demandati importanti approfondimenti, in particolare proprio sul welfare e sulla stesura definitiva dell'articolo contrattuale. Importanti passi abbiamo fatto anche su alcuni aspetti per noi particolarmente "sensibili": uno su tutti il recepimento dell'accordo interconfederale sulle differenze di genere e sulle molestie negli



ambienti di lavoro. Sul congedo matrimoniale abbiamo introdotto la possibilità di usufruire di una settimana da aggiungersi a quelle previste. Si è data molta rilevanza e centralità al diritto alla formazione, con permessi specifici di 20 ore all'anno, che dovranno consentire a quanti operano nelle agenzie marittime il necessario adeguamento professionale, in linea con i processi di innovazione, che investono anche questo comparto.

Abbiamo grande rispetto per il mondo della cooperazione, ma contrastiamo ogni forma "spuria"

niano la loro stessa sussistenza sulla illegalità, sul non rispetto dei diritti dei lavoratori. Attraverso un perverso ricorso al criterio del massimo ribasso si mascherano forme di sottile e maldestro schiavismo, facendo piazza pulita di ogni principio di elementare dignità del lavoratore. Siamo in presenza di forme di moderna pirateria che genera dumping sociale. Ma non solo. Rovescia le

Economico, Trasporti, Interno e Lavoro. Si tratta di un tavolo molto serio che richiede un lavoro approfondito, il quale dovrebbe portare appunto alla stesura di un protocollo d'intesa per dare soluzione alle problematiche del settore. Le linee guida sono già state definite: un codice di regolamentazione delle modalità di esercizio del diritto di sciopero; il recepimento delle regole sugli appalti, nei termini definiti nel contratto nazionale, rinnovato recentemente; interventi normativi per contrastare forme illecite di organizzazione del lavoro e di protesta degli addetti. Ed ancora: combattere il caporalato; introdurre opportune azioni di ordine pubblico per arginare e contrastare ogni forma di protesta che degeneri in comportamenti violenti e illegali; approfondire le modalità per la stesura di un elenco di imprese che non rispettano le leggi e i contratti e di quelle che al contrario operano in correttezza. Un altro paragrafo è dedicato a valutare, in un incontro tecnico al Ministero del Lavoro, la possibilità di mettere a punto tabelle di riferimento sul costo medio orario dei dipendenti della logistica a livello nazionale.

Anche in questo scorcio di gennaio il gruppo di lavoro proseguirà la sua attività, impegnativa certo quanto preziosa. Visto il clima elettorale e l'approssimarsi delle elezioni è difficile fare previsioni sulle sue conclusioni, anche se noi organizzazioni sociali assieme alle istituzioni abbiamo ribadito l'impegno a concludere i lavori e, quindi, alla stesura di in testo definitivo del previsto protocollo.

L'anno che si è appena aperto ci pone di fronte due corpose sfide: viabilità sostenibile e igiene ambientale. Siamo ad uno snodo molto complesso. Ce la metteremo tutta, in particolare a favore dei lavoratori dell'igiene ambientale, perché è un settore in cui, accanto a tante buone pratiche, ci troviamo di fronte a serie situazioni di emergenza, rispetto alle quali l'Ama di Roma è la punta di un terrificante iceberg.



E veniamo a questo mese di gennaio. Il 18 abbiamo incontrato le tre centrali cooperative: stiamo lavorando per la loro sottoscrizione del contratto collettivo nazionale Logistica, trasporto merci e spedizione. Certamente non è replicabile lo spettacolo andato in onda la passata tornata contrattuale con la sottoscrizione quasi alla scadenza e relativa disdetta un mese dopo.

Una parola chiara mi pare utile sul nostro rapporto con il mondo della cooperazione. Abbiamo grande rispetto per questa formula imprenditoriale. Ne condividiamo e apprezziamo i valori e i principi operativi, che tutelano e valorizzano il lavoro. Contrastiamo ogni formula "spuria", dietro la quale si mimetizzano imprese che imper-

regole fondamentali di un corretto vivere civile e nega - ed è il primo paradosso inaccettabile - gli scopi sociali, partecipativi e mutualistici del vero sistema cooperativo, che incarnano la centralità della persona e, quindi, del lavoratore. La Fit-Cisl guarda con grande attenzione a questo movimento ed è sempre disponibile a una attiva collaborazione. Anche a una forte iniziativa, al suo fianco, per arginare ogni possibile deviazione verso sentieri che sono in rota di collisione con una vera impresa cooperativa.

Per restare sulla logistica una veloce sintesi sui lavori in corso d'opera sul protocollo per la legalità, che vedono allo stesso tavolo le organizzazioni sindacali con le rispettive controparti e quattro Ministeri: Sviluppo

Mobilità tpl

Flixbus: firmato protocollo d'intesa che aumenta le tutele per i lavoratori

Fit-Cisl: «È un passo importante in un settore in rapida espansione»



di **Eliseo Grasso**
Coordinatore nazionale Fit-Cisl
Mobilità tpl

È certamente una novità e un primo passo da noi voluto: in sostanza è senza dubbio un fatto positivo. Ci è voluto diverso tempo, tanto lavoro più informale che formale, ma finalmente si è giunti a siglare un protocollo d'intesa con una delle più importanti piattaforme che operano nel nostro Paese nell'ambito del trasporto su gomma per aumentare le tutele a vantaggio dei lavoratori.

Perché l'accordo è importante

Nell'articolo de "La Voce dei Trasporti" di gennaio 2017, avevamo descritto l'evoluzione del trasporto low-cost nell'ambito dei viaggi a lunga percorrenza, all'epoca parlando proprio dell'ingresso nel mercato italiano di Flixbus, che aveva da poco acquisito il marchio della società Megabus, operazione che a suo tempo aveva causato una procedura di licenziamento. Tale piattaforma usa un nuovo modello di business che si serve di associazioni di impresa temporanee con circa 50 partner locali. Da allora Flixbus ha avuto una continua espansione: basta fare un viaggio nelle nostre autostrade per notare quanti autobus di colore verde/arancione vi circolano per capire quanto l'offerta commerciale su diverse tratte nel corso del tempo sia aumentata notevolmente.

Ma Flixbus è stata oggetto anche di battaglie politiche, che si sono svolte in Parla-

Flixbus usa un nuovo modello di business che si serve di associazioni di impresa temporanee con circa 50 partner locali



mento. Da una parte c'era chi ha tentato più volte di impedire a quest'azienda di operare, sostenendo che la concorrenza nel mercato introdotta attraverso nuove forme di organizzazione e commercio fosse al di fuori delle regole che regolamentano il settore in Italia. Dall'altra c'era la stessa Flixbus che, attraverso azioni politiche, è sempre stata in grado di respingere tali attacchi.

Sul tema la Fit-Cisl non ha mai preso posi-

zione, né a favore né contro nessuno degli attori che hanno giocato questa partita, puntualizzando sempre però, che non possono e non potranno essere i lavoratori a pagare gli esiti di battaglie per aggiudicarsi o mantenere fette di mercato.

Cosa contiene l'accordo

Il 18 dicembre scorso le Segreterie nazionali di Fit-Cisl, Filt-Cgil, Uiltrasporti, Faisa-Cisal e Ugl-Fna, che sottoscrivono il

contratto il contratto degli autoferrotranvieri/internavigatori (Mobilità tpl), hanno firmato con la società Flixbus un protocollo d'intesa.

In questo importante protocollo la società si impegna a inserire nei contratti di collaborazione futuri e a richiedere l'inserimento in quelli in essere, stipulati con le imprese partner, condizioni utili alle tutele di livello occupazionale e alla salvaguardia delle normative inerenti la sicurezza.



Nello specifico Flixbus prende l'impegno di: richiedere alle società partner, attuali e future, l'applicazione del ccnl degli autoferrotranvieri/internavigatori del 23 luglio 1976 e successive modifiche e integrazioni e a preferire, nella scelta di partner futuri, quelli che applicano il suddetto contratto; proporre nei contratti di collaborazione con i partner attuali, in sede di rinnovo, proroga o stipula, l'impegno degli stessi a continuare ad applicare ai rapporti di lavoro con il personale il ccnl menzionato e a rispettare la previsione di legge e di contrattazione collettiva; adottare sistemi di monitoraggio e verifica della corretta applicazione da parte delle società partner del regolamento Ce 561/2006, che regola-

Per quanto ci riguarda, consideriamo l'accordo un punto di partenza, perché potrà solo essere implementato in futuro

menta i tragitti con percorrenza superiore a 50 km, e quanto necessario per garantire la sicurezza sul lavoro. Inoltre, le parti si incontreranno con cadenza annuale al fine di analizzare l'andamento delle tematiche oggetto del protocollo e anche per definire linee guida da usare nella stipula di accordi di secondo livello.

mento di un protocollo d'intesa, in questa fase, un'opportunità che di fatto apre la strada verso tre obiettivi chiave: dare una tutela normativa ed economica, immediata e futura, ai lavoratori che operano nel settore e sono alle dipendenze delle aziende partner di Flixbus, attraverso l'applicazione del ccnl Mobilità tpl; aprire la strada alla futura stipula di accordi di secondo livello, che possano tener conto delle specificità territoriali; avere un interlocutore unico, con il quale monitorare e intervenire su problematiche che possono coinvolgere i lavoratori.

Come dichiarato dalla nostra organizzazione più volte, il sindacato non può imporre il modello organizzativo alle imprese, né tantomeno quello finanziario. In un mercato totalmente liberalizzato come quello dei vettori a lunga percorrenza, che si trova coinvolto, come altri settori, in un processo di evoluzione tecnologica e di sistema, diventa sempre più difficile mantenere il rispetto delle norme che riguardano i lavoratori. È sempre più complicato fare in modo che i dipendenti possano avere un trattamento equo da nord a sud del nostro Paese. Il sindacato dunque deve avere la capacità di capire i cambiamenti del mercato, di attrezzarsi per continuare a vigilare e pretendere che l'innovazione, la tecnologia, l'evoluzione del mondo del lavoro non procedano a scapito dei lavoratori.

Continuiamo a vedere negli strumenti adottati sino ad ora, quelle soluzioni che possano dare una tutela certa ai lavoratori.

Resta inteso che, per quanto ci riguarda, consideriamo l'accordo un punto di partenza, perché potrà solo essere implementato in futuro attraverso una proficua collaborazione, ma soprattutto attraverso il rispetto di relazioni industriali degne di un gruppo, quale è Flixbus, in continua espansione.

Perché l'accordo è un successo

Vale la pena sottolineare che, per effetto dei contratti commerciali utilizzati da questa società, gli aspetti inerenti i lavoratori, di carattere economico e normativo, sono lasciati totalmente in capo alle imprese partner le quali, di fatto, sono di piccole dimensioni, a volte a gestione familiare, e dove evidentemente l'incidenza del costo del lavoro gioca un ruolo fondamentale nel rapporto economico/commerciale. Purtroppo, la mancata o non corretta applicazione del ccnl, e quindi la diversità di trattamento dei dipendenti, hanno creato tra i lavoratori un esteso malumore che necessitava di un urgente intervento.

La Fit-Cisl ha sin da subito visto nello stru-

Trasporto marittimo

Se l'amministrazione rallenta le nostre navi

I nostri marittimi sono penalizzati da una serie di cavilli: ecco quali



di **Giovanni Olivieri**
Coordinatore nazionale Fit-Cisl
Trasporto marittimo

Il 2017 è stato un anno molto intenso per il settore marittimo, anche perché ha visto, a marzo, i marittimi in piazza per sollecitare il Ministero dei Trasporti a rivedere i contenuti della contestatissima circolare 31/2017 sui corsi direttivi e, a fine anno, l'inserimento dei marittimi tra le quindici nuove categorie che possono beneficiare dell'Ape Social.

Nel 2018, oltre ai lavori per il rinnovo dei ccnl delle attività marittime, ci saranno da affrontare, a livello sia ministeriale che contrattuale, problematiche di un certo spessore, alcune derivanti dagli ormai fa-

Nel 2018, oltre al rinnovo dei ccnl delle attività marittime, ci saranno da affrontare problematiche di un certo spessore

mosi Emendamenti di Manila alla Convenzione Stcw.

Tra le principali questioni c'è quella dell'Eto, o ufficiale elettrotecnico, problema tuttora irrisolto dalla nostra amministrazione per un cortocircuito tra Mit e Miur (Ministero dell'Istruzione) che riguarda i giovani che desiderano intraprendere quel percorso. L'ufficiale elettrotecnico è una figura prevista dalla Stcw, certificazione III/6, che nella sezione A ne stabilisce an-

che il percorso formativo. La figura è prevista nelle tabelle minime di sicurezza. Il d.m. del 25 luglio 2016 all'articolo 18 comma C definisce anche il tipo di diploma necessario per fare l'allievo ufficiale elettrotecnico, peccato che si concluda con la dicitura "riconosciuto dal Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti", ma il Mit a oggi non si è attivato e non ha riconosciuto proprio nulla. Purtroppo spesso la nostra amministrazione non si "accorge" che il mondo, in questo caso lo shipping, non si ferma ad aspettare una loro decisione e tale immobilismo mette in difficoltà sia i marittimi sia gli armatori. Sono otto anni che si attende che il Mit sblocchi la pratica e nel frattempo i datori di lavoro sono costretti a cercare allievi Eto fuori dai confini nazionali, con evidenti danni occupazionali per i marittimi italiani.

In una delle tante risposte che l'amministrazione scrive individualmente agli aspiranti Eto che chiedono delucidazioni sul percorso formativo, si legge all'ultimo capoverso: «In relazione a quanto sopra esposto, è evidente, quindi, che le Capitanerie di Porto, responsabili all'ammis-



sione agli esami dei singoli candidati, hanno verificato tali titoli di studio e li hanno ritenuti idonei, ma la scrivente ad oggi non ha ancora riconosciuto alcun Istituto idoneo al rilascio delle conoscenze di cui alla sezione A-III/6 richieste dalla normativa vigente», come se la Direzione e il Corpo delle Capitanerie di porto non facessero parte dello stesso Ministero.

Altro problema che interessa la figura dell'Eto è l'inquadramento retributivo. In questo caso l'allievo Eto, quando sarà individuato il percorso formativo, rientrerà nell'accordo firmato a luglio 2015 per tutti gli allievi ufficiali, invece per l'ufficiale elettronico è ancora tutto da decidere. Auspichiamo che le parti datoriali si impegnino per risolvere il problema. Per noi della Fit-Cisl, essendo un "ufficiale", la sua retribuzione dovrà per forza di cose essere equiparata a quella degli ufficiali tuttora presenti nelle attuali wage scale allegate ai vigenti contratti. Logicamente non è ipotizzabile un percorso tipo "allievo, terzo, secondo, primo, capo", come già fatto per i commissari, ma si potrebbe individuare un percorso come quello dei "vecchi" ufficiali radio telegrafisti (marconisti per usare un termine retrò), con una retribuzione di ingresso parificata all'attuale secondo ufficiale e una finale parificata ad un primo ufficiale. Per le associazioni datoriali sarà un po' pesante da "digerire" però resta il fatto che non possiamo avere ufficiali di serie A, coperta e macchina, e di serie B, elettrotecnici, pagati come i "vecchi" elettricisti. Sicuramente la trattativa sarà accesa e vedremo cosa emergerà.

Tornando alle scale retributive, ci sarebbero almeno altre due figure da inquadrare; la prima è quella dell'ufficiale di guardia e l'altra è quella del marittimo con certificazione Stcw II/5 o III/5. Nel primo caso a oggi abbiamo sulle navi di bandiera italiana le seguenti figure: 3° ufficiale junior, 3° ufficiale, 2° ufficiale, 1° ufficiale.

Le scale retributive, in base alle certificazioni oggi previste dalla Convenzione Stcw, potrebbero essere "semplificate"

Esse, in base alle certificazioni oggi previste dalla Convenzione Stcw, potrebbero essere "semplificate" in questo modo a livello retributivo: ufficiale junior, ufficiale di guardia, 1° ufficiale. La figura di ufficiale junior sostituirebbe l'attuale figura di 3° ufficiale junior prevista dall'accordo sugli allievi del luglio 2015, con la limitazione a massimo 9 mesi di navigazione. La figura di ufficiale di guardia andrebbe a sostituire, retributivamente, le vecchie figure di 3° e 2° ufficiale. Questo potrebbe anche evitare che, come già successo per i marinai/marittimi abilitati di coperta/macchina, qualche zelante comandante di porto non riconosca come valida la navigazione effettuata come



3°/2° ufficiale ai fini del conseguimento del Coc (Certificate of Competency) da 1° ufficiale/comandante/direttore di macchina.

Sempre dagli Emendamenti di Manila è arrivata la nuova certificazione del "Able seafarer deck/engine" con le loro certificazioni II/5 e III/5, che tanto hanno fatto pensare i nostri ex marinai/ingrassatori, rinominati "Comune di guardia in Coperta/Macchina", titolari di certificazioni Stcw II/4 e III/4, soprattutto in alcuni porti nel sud est della Sicilia, per il rinnovo delle certificazioni o il conseguimento dei nuovi certificati.

Se il marittimo con certificazione II/4 o

III/4 possiamo equipararlo, retributivamente, alle "vecchie" figure di marinaio e ingrassatore di conseguenza, al marittimo in possesso di certificazione II/5 o III/5 dovrà essere trovata una nuova posizione retributiva che, a prescindere dal grado ricoperto, ne valorizzi la certificazione. Sarebbe ragionevole inquadrarli come sottufficiali, non capo servizio, però anche in questo caso ci potrebbero essere problemi di accettazione da parte delle associazioni datoriali.

Da ultimo ma non per importanza parliamo dei marittimi imbarcati sulle Fso/Fspo/Frsu (navi da stoccaggio di sostanze petrolifere e di gas naturale). Questi mezzi, in genere galleggianti senza apparato motore, per la nostra amministrazione sono in una specie di limbo in quanto, per potercisi imbarcare, il marittimo deve essere in possesso di tutte le certificazioni previste per i marittimi che imbarcano sulle navi petrolifere/gasiere. Tuttavia, allo sbarco, la navigazione maturata su questi mezzi, sempre per la nostra amministrazione, è considerata valida solo per il mantenimento dei Coc e non per il suo conseguimento. Da

ciò si evince che sono navi "proibite" agli allievi ufficiali, perché non maturerebbero mai la navigazione necessaria al conseguimento del Coc da ufficiale di guardia, e sarebbero di scarsa utilità anche per gli ufficiali di guardia perché non maturerebbero la navigazione per il conseguimento del Coc da 1° ufficiale. Anche questa sembra essere una anomalia tutta italiana, in quanto le amministrazioni di altre nazioni comunitarie riconoscono valida per il conseguimento del Coc anche la navigazione su questi mezzi, ad esempio la Mca nel Regno Unito. Fit-Cisl scriverà all'Emsa (Agenzia europea per la sicurezza marittima, per chiedere delucidazioni in merito. Come sempre, vi aggiorneremo su ogni novità.

Portualità

I porti ripartono dal capitale umano

Il sindacato e i lavoratori insieme hanno raggiunto obiettivi importanti



di **Ettore Torzetti**
 Coordinatore nazionale Fit-Cisl
 Portualità

I lavoratori dei porti, con lo sciopero nazionale dello scorso 15 dicembre, hanno voluto dare un chiaro segnale al Parlamento sull'urgenza di adottare strumenti strutturali e flessibili che intervengano a governare i processi di cambiamento, profondo e veloce, e che prevedano, di conseguenza, politiche attive per il lavoro.

Le organizzazioni sindacali, in testa la nostra Fit-Cisl, avevano avviato un proficuo confronto sulle diverse questioni che si ponevano, recepite dalla Commissioni di Camera e Senato, le quali avevano espresso un parere favorevole allo schema di decreto che era stato predisposto. Il sovrapporsi nel dibattito parlamentare della legge di Bilancio aveva generato un pericoloso ingorgo, dagli esiti estremamente incerti contenuti nel "Correttivo Porti", con conseguenti pesanti ripercussioni sui lavoratori portuali. Tale prospettiva è stata neutralizzata dalla larghissima partecipazione dei lavoratori alla nostra iniziativa di lotta. Nonostante il lungo periodo festivo, il confronto, pur arduo e impegnativo, ha trovato il necessario punto di coagulo sulle nostre proposte, recepite nel provvedimento legislativo e ora alla firma del Presidente della Repubblica.

Mi pare importante una premessa: lavoriamo intensamente perché i porti siano autentici poli di sviluppo. Siamo nel bel mezzo di un profondo e veloce processo di cambiamento, che è necessario e possibile solo se i lavoratori ne sono protagonisti. Sono loro, infatti, gli attori essenziali e de-

cisivi per il funzionamento e la competitività dei nostri porti. In estrema sintesi: ogni disegno di riforma, anche il più profondo e ardito, presuppone una piena valorizzazione delle risorse umane. È la nostra linea e lo abbiamo ribadito, con determinazione, anche in questa vertenza. E con il nostro metodo, il confronto negoziale, abbiamo conseguito gli importanti obiettivi che ci eravamo preposti.

Ma veniamo ai contenuti del provvedimento legislativo: ribadisce la centralità del lavoro dei nostri 22mila portuali; l'obbligo per le autorità portuali di adottare un piano organico per ogni singolo porto, con il corredo di piani operativi di intervento, nei quali si ribadisce che il lavoro è un asset di competitività degli scali sul quale investire. Si parte, in proposito, da una costante mappatura degli organici; dall'analisi dei fabbisogni formativi ed evolutivi scaturenti dalle specificità trasportistiche del porto; da processi di riqualificazione professionale in linea con la evoluzione dei traffici e dei vettori; da eventuale ricollocazione in altri segmenti lavorativi perché non vada disperso il grande patrimonio di saperi che il comparto esprime; dalla misura aggiuntiva degli incentivi all'esodo pensionistico anticipato. Le risorse infine (ma non è certo l'elemento meno importante) sono state individuate per tali investimenti fino al 15% di quelle derivanti dai diritti portuali, senza alcuna preventiva condizione - per noi sarebbe stata inaccet-

tabile - sulla riduzione degli organici.

Con questo provvedimento legislativo abbiamo tracciato una precisa linea strategica: investire sul capitale umano per accompagnarne l'evoluzione, rafforzarne e adeguarne le competenze e, quindi, prevenire sempre possibili situazioni di crisi. E, soprattutto, fissare il principio secondo cui efficienza e competitività non sono determinate solo dai tempi dei controlli doganali, dalle infrastrutture, dai binari in banchina e dall'uso delle tecnologie più avanzate, ma soprattutto dallo straordinario patrimonio umano che opera nei porti.

Sono le linee sulle quali come organizzazioni confederali abbiamo deciso di avviare il confronto per la predisposizione della nostra piattaforma per il rinnovo del contratto nazionale, che scadrà alla fine dell'anno. Una piattaforma che si collocherà nel più ampio contesto del veloce processo di adeguamento che coinvolge tutte la filiera dei porti. Adegueremo la nostra strategia al nuovo che avanza. Con due punti fermi: la tutela di quanti operano nei porti, con il conseguente miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, e la paziente ricerca delle tante opportunità che la crescita dell'attività portuale deve determinare, per offrire seri sbocchi per ampliare il perimetro di lavoro di qualità e duraturo a favore dei giovani che si affacciano nel mercato del lavoro.

Autotrasporto merci - Logistica

Il nuovo ccnl incentiva l'occupazione giovanile



di Quirino Archilletti

Il grande lavoro fatto dal sindacato per il rinnovo del contratto collettivo nazionale dei lavoratori della logistica, trasporto merci e spedizione ha portato a una serie di risultati molto positivi. Tra questi si segnala l'incentivazione dell'occupazione giovanile, di cui non solo il settore, ma l'intera Italia hanno notoriamente bisogno.

Assistiamo ormai da tempo alla continua fuga di aziende italiane di autotrasporto che, motivate dai ridotti costi del lavoro, si delocalizzano in paesi dell'Est Europa, come Slovenia, Bulgaria, Romania e Polonia (dumping contrattuale). Infatti, per fare solo un esempio, un autista assunto con contratto bulgaro costa anche otto volte di meno rispetto a un autista con contratto italiano.

In questo scenario l'Italia tra il 2008 e il 2015 ha più che dimezzato le immatricolazioni dei tir. La Francia invece si è difesa con un -23%, la Germania è a -9%, mentre l'unica nazione col segno più è la Polonia passata da 16.401 a 20.586 immatricolazioni. Anche per quanto riguarda i traffici, secondo i dati Eurostat le tonnellate/km trasportate dalle ditte bulgare sono cresciute del 164% tra il 2006 e il 2014, del 54% in Ungheria e Slovacchia, del 45% in Slovenia. In Italia invece il crollo è stato del 51%, come la Francia e di poco superiore al dato, comunque molto negativo, di Germania e Belgio.

Altro problema nel mondo dell'autotrasporto è la carenza di autisti. Secondo le stime del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, negli ultimi dieci anni l'offerta di autisti in Italia è diminuita di 182.307 unità, mettendo a rischio il ricambio generazionale: sulle 775mila carte di qualificazione del conducente valide, solo 25mila sono intestate a giovani. L'ingresso di nuovi giovani in questo settore è reso ancora più necessario dalla massiccia diffusione di nuova strumentazione di bordo, che richiede formazione e preparazione adeguate.

Considerando questo quadro difficile, come detto, il rinnovato ccnl si è posto tra i suoi obiettivi l'incentivazione dell'occupazione giovanile attraverso il contenimento dei costi e il contrasto al distacco e alla somministrazione transnazionale.

Le modalità d'attuazione sono essenzialmente due: la prima è quella di contenere la retribuzione del neo autista per favorirne l'assunzione all'interno di un percorso certo. In pratica si consente all'azienda di pagare gradualmente un conducente che ha una patente da meno di tre anni: il 90% della retribuzione tabellare per il primo e il secondo anno; il 95% per il terzo anno e, dal quarto anno in avanti, è previsto l'al-

lineamento con i valori tabellari.

Ovviamente, questa agevolazione non potrà essere concessa se l'azienda ha realizzato processi di riduzione del personale nell'ultimo anno, già usufruisce di agevolazioni statali e non ha siglato un accordo con le organizzazioni sindacali firmatarie del ccnl.

Il secondo tipo di incentivazione, riservato sempre ai lavoratori neoassunti, consiste nella possibilità per l'azienda di calcolare diversamente la maturazione del Rol (riduzione orario di lavoro) e delle ex festività sopresse. Per la precisione, almeno rispetto al personale viaggiante, saranno riconosciuti: il primo anno una maturazione di una giornata di ex festività e di 1,5 giornate di permessi; il secondo anno 2,5 giornate di ex festività e 2,5 giornate di permessi; il terzo anno 4 giornate di ex festività e 4 di permessi. Dal quarto poi sarà riconosciuta una maturazione al 100% di questi istituti.

Come si vede chiaramente, questi risultati così positivi dimostrano il valore della contrattazione e il ruolo imprescindibile del sindacato per l'aumento dell'occupazione giovanile e, di conseguenza, per la crescita economica del Paese.

Pensioni: tutte le novità 2018



di Osvaldo Marinig

La girandola di provvedimenti che ruota attorno alle modalità di accesso alla pensione non fa altro che aumentare la difficoltà dei lavoratori a comprendere i propri diritti, ovvero discernere quali siano i requisiti utili a poter essere collocati in quiescenza al fine di programmare la propria vita. Come di consueto iniziamo un percorso che vuole riassumere i principali provvedimenti che dispiegheranno i loro effetti nel 2018, che proseguirà, nei prossimi numeri, con momenti di approfondimento su tutti i temi che sono stati oggetto di condivisione con il Governo e di quelli previsti dalla cosiddetta "fase due", non ancora compiutamente definiti.

Iniziamo dai requisiti per andare in pensione fino al 31 dicembre 2018. L'anno appena cominciato porta con sé l'equiparazione dell'età pensionabile tra uomini e donne prevista dalla riforma Fornero. Tutti potranno accedere alla pensione di vecchiaia al compimento di 66 anni e 7 mesi di età possedendo almeno 20 anni di contributi. Per accedere alla pensione anticipata, indipendentemente dall'età anagrafica, occorrerà aver maturato 42 anni e 10 mesi di contributi per gli uomini o 41 anni e 10 mesi per le donne, sia nel pubblico impiego sia nel settore privato. Il tanto discusso aumento di 5 mesi si avrà solo dal 1 gennaio 2019.

Se da un lato scattano gli aumenti dell'età



per lasciare il lavoro, dall'altro si moltiplicano i canali di accesso anticipato alla pensione. Il governo ha ampliato la possibilità di utilizzare l'istituto dell'Ape sociale, l'assegno anticipato (fino a 1.500 euro lordi) a carico dello Stato che si può ricevere a partire dai 63 anni d'età, prevedendo per le lavoratrici uno sconto sull'età richiesta per l'Ape di 12 mesi per figlio, fino a un massimo di due anni. Dopo l'intesa con il sindacato, sono state portate a 15 le categorie di attività gravose che danno diritto all'Ape, a patto che, oltre ai 63 anni d'età, si abbiano 36 anni di contributi. Le categorie sono: operai edili, gruisti, conciatori, macchinisti e personale viaggiante, camionisti, infermiere e ostetriche ospedaliere

turniste, badanti, maestre d'asilo, facchini, addetti alle pulizie, operatori ecologici, operai siderurgici e del vetro, operai agricoli, marittimi, pescatori (ben cinque, dunque, sono rappresentate dalla Fit-Cisl). All'Ape possono accedere anche i disoccupati senza più ammortizzatori da almeno tre mesi, i disoccupati per scadenza del contratto a termine, i lavoratori con disabili a carico e gli invalidi oltre al 74%, purché, oltre ad aver compiuto 63 anni, abbiano almeno 30 anni di contributi.

L'altra possibilità di uscire prima dal lavoro è costituita dall'Ape volontaria che è un prestito sulla futura pensione che tutti i lavoratori possono chiedere a patto che

abbiano almeno 63 anni d'età e 20 di contributi. Al momento mancano ancora sia le convenzioni definitive con l'Abi (l'associazione delle banche) e con l'Ania (associazione delle assicurazioni), chiamate in causa per gestire i prestiti, sia la rituale circolare applicativa dell'Inps per la definizione delle prassi operative. Le stime in-

Ulteriore possibilità di accesso anticipato alla pensione è dato dall'isopensione. Tale previsione, dal 2018, permetterà ai lavoratori dipendenti in esubero di andare in pensione anticipata fino a 7 anni prima, con un costo interamente a carico dell'azienda, a fronte dei 4 anni origi-



dicano che il prestito potrebbe costare al richiedente circa il 5% per ogni anno di anticipo rispetto alla soglia per la pensione di vecchiaia, prestito che dovrà essere rimborsato alla banca con rate mensili trattate sulla pensione per i successivi 20 anni.

Con il 2018 sono state ampliate le categorie dei cosiddetti lavoratori precoci (coloro che hanno lavorato per almeno 12 mesi prima dei 19 anni d'età e che possono accedere alla pensione anticipata con 41 anni di contributi, indipendentemente dall'età): la platea è la stessa ammessa all'Ape sociale, più quella dei lavori usuranti più quella per le attività gravose.

nariamente previsti dalla riforma Fornero. Per poterlo utilizzare serve un accordo tra azienda e sindacati. L'anticipo di pensione fino a 7 anni può essere esteso anche alle categorie che di-



spongono di fondi bilaterali di sostegno al reddito, ovviamente previa modifica degli statuti e dei regolamenti.

Pur snaturando la missione per cui è stata

La parola

La "fase due" dell'intesa del 28 novembre 2016 tra Governo e Confederazioni sulla previdenza prevede l'impegno a proseguire il confronto su di una serie di problemi inerenti il sistema previdenziale, che comprendono: la valutazione su come costruire una pensione contributiva di garanzia per i giovani; degli interventi sulla previdenza complementare per rilanciarne le adesioni oltre a incoraggiare l'investimento dei fondi pensione nell'economia reale; la ricerca per introdurre maggiore flessibilità nell'accesso alla pensione nel sistema contributivo; la valorizzazione e maggiore tutela del lavoro di cura a fini previdenziali; lo studio per differenziare o superare le attuali forme di adeguamento dei requisiti pensionistici alla aspettativa di vita per alcune categorie di lavoratori; l'approfondimento su come separare, a fini statistici per la corretta comparazione della spesa previdenziale a livello internazionale, la spesa per la previdenza da quella per la assistenza.

pensata la previdenza complementare, il 2018 porta in dote la modifica alla Rendita integrativa anticipata (Rita) che può essere utilizzata dai lavoratori iscritti a un fondo pensione complementare per far fronte alle proprie esigenze nel periodo di disoccupazione in attesa della maturazione dei requisiti per la pensione. Con la Rita si potrà attingere al proprio fondo previdenziale per prendere un assegno anticipato in attesa della pensione di vecchiaia fino a 10 anni prima della maturazione dei requisiti, a patto di essere inoccupati da almeno 24 mesi. Tale previsione, per essere operativa, dovrà attendere le modifiche statutarie dei fondi pensione.

Nei prossimi numeri approfondiremo i singoli temi con gli aggiornamenti che nel frattempo si susseguiranno.

Donne

Ecco gli interventi per la famiglia nella legge di Bilancio 2018

Continua la politica del provvedimento spot a scapito di quelli strutturali



di Francesca Di Felice
Responsabile nazionale Fit-Cisl
Coordinamento donne

La legge di Bilancio 2018 ha individuato una serie di interventi a sostegno delle famiglie. Nella maggior parte dei casi si tratta di proroghe o conferme di misure già prese tramite precedenti normative. In sostanza, in attesa di riforme strutturali che possano garantire un sostegno reale alle famiglie, viene riconfermato l'approccio di interventi una tantum con efficacia limitata nel tempo.

Il congedo per i papà

La durata del congedo obbligatorio per il padre lavoratore dipendente, per l'anno 2018, passa a quattro giorni, che possono essere goduti anche in via non continuativa. Tale congedo è fruibile entro e non oltre il quinto mese di vita del bambino o dalla data di adozione/affidamento, e quindi durante il congedo di maternità della lavoratrice madre o anche successivamente, purché entro il limite temporale dei cinque mesi dalla nascita del figlio. Esso si configura come un diritto autonomo e pertanto è aggiuntivo a quello della madre e spetta comunque indipendentemente dal diritto di questa al proprio congedo di maternità.

Il congedo obbligatorio è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità, previsto ai sensi dell'articolo 28 del d.lgs. n.151/2001. Questi congedi non possono essere frazionati a ore e il padre



lavoratore ha diritto a un'indennità giornaliera, a carico dell'Inps, pari al 100% della retribuzione. Per usufruire dei giorni di congedo obbligatorio il padre lavoratore dipendente deve comunicare al proprio datore di lavoro, per iscritto e con un anticipo di almeno quindici giorni, le date in cui intende utilizzare il congedo. Se richiesto in concomitanza dell'evento nascita, il preavviso dei quindici giorni si calcola sulla data presunta del parto.

Il datore di lavoro, una volta ricevuta la richiesta scritta, comunica all'Inps le giornate di congedo fruito attraverso il flusso UniEmens, ossia il canale di comunicazione tra le aziende e l'ente.

Nel caso di pagamento diretto da parte dell'Inps, la domanda si presenta on-line,

all'ente previdenziale attraverso il servizio dedicato. In alternativa, si può farla tramite: contact center al numero 803 156 oppure 06 164 164 da rete mobile; enti di patronato e intermediari dell'istituto o attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi.

Oltre al congedo obbligatorio, per l'anno 2018, il padre lavoratore dipendente potrà astenersi per un periodo ulteriore di un giorno, previo accordo con la madre e in sua sostituzione, in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima. Il giorno fruito dal padre anticipa quindi il termine finale del congedo di maternità della madre.

Per il giorno di congedo facoltativo, il padre lavoratore ha diritto a un'indennità

giornaliera a carico dell'Inps, pari al 100% della retribuzione. Anche in questo caso il lavoratore padre deve comunicare al proprio datore di lavoro, per iscritto e con un anticipo di almeno quindici giorni, la data in cui intende utilizzare il congedo. Inoltre, deve allegare alla richiesta una dichiarazione della madre di non fruizione del congedo di maternità a lei spettante il giorno equivalente a quello richiesto dal padre, con conseguente riduzione del congedo di maternità. La predetta dichiarazione deve essere presentata anche al datore di lavoro della lavoratrice madre, a cura di uno dei due genitori.

Premio alla nascita

Il premio di 800 euro viene corrisposto dall'Inps per la nascita o l'adozione di un minore su domanda della futura madre al compimento del settimo mese di gravidanza (inizio dell'ottavo mese di gravidanza) o alla nascita, adozione o affidamento. La prestazione, altrimenti detta bonus mamma domani, è rivolta alle donne in gravidanza o alle madri per uno dei seguenti eventi verificatisi dal 1 gennaio 2017: compimento del settimo mese di gravidanza; parto, anche se antecedente all'inizio dell'ottavo mese di gravidanza; adozione nazionale o internazionale del minore; affidamento preadottivo nazionale.

Il beneficio è concesso in un'unica soluzione per ogni evento (gravidanza, parto, adozione o affidamento) e in relazione a ogni figlio nato, adottato o affidato. Le modalità di pagamento previste sono: bonifico domiciliato presso ufficio postale; accredito su conto corrente bancario o postale; libretto postale; carta prepagata con Iban. Per tutti i pagamenti, eccetto bonifico domiciliato presso ufficio postale, è richiesto il codice Iban. In caso di richiesta di accreditamento su coordinate Iban è necessario inviare il modello Sr163 online all'Inps attraverso il servizio dedicato. La domanda deve essere presentata dopo il compimento del settimo mese di gravidanza e comunque, improrogabilmente,

entro un anno dal verificarsi dell'evento della nascita.

La domanda può essere presentata online all'Inps con il Pin attraverso il servizio dedicato. In alternativa, si può fare la domanda tramite: contact center al numero 803 164 (gratuito da rete fissa) oppure 06 164 164 da rete mobile; enti di patronato e intermediari dell'ente attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi. La domanda va presentata dopo il compimento del settimo mese di gravidanza corredata della certificazione sanitaria rilasciata dal medico del Servizio sanitario nazionale (Ssn) attestante la data presunta del parto. Se è stata già presentata la domanda in relazione al compimento del settimo mese di gravidanza, non si dovrà presentarne una ulteriore alla nascita. Analogamente, il beneficio per l'affidamento preadottivo non può essere richiesto in occasione della successiva adozione dello stesso minore. Nel caso si tratti di parto plurimo, la domanda, se già presentata al compimento del settimo mese di gravidanza, andrà presentata anche alla nascita con l'inserimento delle informazioni di tutti i minori necessarie per l'integrazione del premio già richiesto, rispetto al numero dei nati. La domanda può essere presentata anche nell'ipotesi in cui la richiedente, pur avendo maturato i sette mesi di gravidanza alla data del 1 gennaio 2017, non abbia portato a termine la gravidanza a causa di un'interruzione della stessa. In questo caso, la domanda dovrà essere corredata della documentazione comprovante l'evento.

Bonus Bebè

La legge di Bilancio 2018 ha riconosciuto la proroga per un anno del bonus bebè con le stesse condizioni previste dalla norma che lo ha introdotto (articolo 1, comma 125, della legge 23 dicembre 2014, n. 190). In sintesi il bonus è riconosciuto per ogni figlio nato o adottato, dal 1 gennaio 2018 al 31 dicembre 2018, quindi è corrisposto esclusivamente fino al compimento del primo anno di età ov-

vero del primo anno di ingresso nel nucleo familiare a seguito dell'adozione.

La misura è destinata alle famiglie con reddito da modello Isee non superiore a 25.000 euro e prevede un assegno che va da 80 a 160 euro al mese, a seconda dell'Isee familiare, per ogni figlio nato, adottato o in affidamento preadottivo, fino a un anno di vita del bambino o dal suo ingresso in famiglia.

L'assegno è corrisposto, a domanda, dall'Inps per i figli di cittadini italiani o di uno Stato membro dell'Unione europea o di cittadini di Stati extracomunitari con permesso di soggiorno residenti in Italia.

Qualora il nucleo familiare di appartenenza del genitore richiedente l'assegno sia in una condizione economica corrispondente a un valore dell'Isee non superiore a 7.000 euro annui, l'importo dell'assegno è raddoppiato.

Voucher baby sitter 2018

Il contributo mensile per pagare la baby sitter nel caso in cui la neo mamma, dopo il periodo di maternità, rinunci al congedo parentale, è erogato per un periodo massimo di 6 mesi, che scendono a 3 se la mamma è iscritta alla gestione separata o autonoma non subordinata. Per ogni mese di rinuncia al congedo parentale spettano quindi 600 euro. La stessa agevolazione è riconosciuta anche alle mamme lavoratrici part time, ma in misura riproporzionata all'orario ridotto da contratto.

Buono asilo nido 2018

Il voucher fino a 1.000 euro all'anno per 3 anni è da usare per pagare la retta dell'asilo nido, pubblico o privato, indipendentemente dal reddito Isee della famiglia. Possono presentare la domanda anche i genitori di bambini con meno di 3 anni che non possono frequentare gli asili perché affetti da gravi patologie croniche: in questo caso l'utilizzo delle risorse è previsto come sostegno alle cure domiciliari.

Giovani

Eletto il responsabile nazionale del Coordinamento

Il nuovo organismo statutario si è già messo all'opera: ecco le priorità da affrontare



di **Christian Tschigg**
Responsabile nazionale Fit-Cisl
Coordinamento giovani

Il Consiglio generale della Fit-Cisl, svoltosi lo scorso dicembre a Verona, va scritto negli annali della nostra Federazione perché ha disegnato il suo futuro in più di un senso. Pensiamo in primo luogo al rinnovamento della Segreteria, con il saluto di Pasquale Paniccia, l'elezione a Segretario generale aggiunto di Salvatore Pellecchia e a Segretari nazionali Monica Mascia e Maurizio Diamante. Ma non sono meno significativi il peso e lo spazio che la Fit-Cisl ha dato ai suoi giovani, che per la prima volta nella sua storia hanno partecipato numerosissimi alla riunione in quanto membri di diritto, grazie alle modifiche statutarie e regolamentari approvate all'ultimo Congresso.

Il percorso di cambiamento all'interno del nostro sindacato è iniziato tanti anni fa e gradualmente si vedono i notevoli risultati raggiunti grazie a idee di rinnovamento portate avanti con costanza e caparbia da una classe dirigente che crede fortemente che l'immobilismo e il rimanere ancorati a concetti passati non servono a nulla, anzi, sono controproducenti in un mondo che vive di mutamenti costanti.

Uno dei cavalli di battaglia della nostra Fe-



Sono significativi il peso e lo spazio che la Fit-Cisl ha dato ai suoi giovani

derazione e di tutta la Cisl riguarda proprio i giovani, che sono punto di partenza per rafforzare il cambiamento e garantire la continuità del sindacato. D'altronde, è noto che vige un po' un clima di insoddisfazione giovanile verso il sindacato in generale. I dati statistici indicano una "fuga" dei giovani dalle strutture sindacali o, più precisamente, un non rivolgersi al sindacato, probabilmente dovuto anche al fatto che non sempre siamo visti come in grado di tutelare al meglio chi non ha un'occupazione e i lavoratori atipici.

A ogni modo, per "attirare" più giovani servivano under 35 all'interno delle strut-

ture, il che significava dare la possibilità a ragazze e ragazzi di prendere parte ai processi e negli organismi decisionali ai vari livelli, dal regionale al nazionale. Si è passati quindi dalla nascita di un "progetto" giovani, attraverso un gruppo progettuale che coordinava le iniziative regionali, ovvero le assemblee partecipative dei ragazzi nelle quali potevano dire la loro, ad una situazione di maggiore incisività: la costituzione di un coordinamento giovani vero e proprio definito da regolamento e statuto, approvato a maggio 2017.

Con tale occasione si è costruita una struttura decisionale giovanile, ovvero compo-

Lo scopo è collaborare dando il via a un percorso condiviso, dove i giovani possano sentirsi inclusi nella vita sindacale

sta da soli ragazzi e ragazze iscritti alla Fit-Cisl con un'età inferiore ai 35 anni. Riprendendo un po' il modello già esistente della Etf (Federazione europea dei lavoratori dei trasporti) che ha creato un percorso simile nel 2013. Questa struttura comprende 19 coordinatori regionali (che fanno in qualche modo da capofila e "guida" per altri giovani all'interno delle rispettive realtà) che si trovano anche nell'esecutivo regionale. Possono quindi dire la loro e aiutare le strutture ad attivarsi per tutelare i giovani e cercare di avvicinarli al sindacato. I 19 coordinatori sono entrati a far parte del Consiglio generale nazionale della Fit, andando a costituire, insieme ad altri giovani under 35 eletti nel medesimo organismo,

22 ragazzi e ragazze si sono incontrati nella mattinata dell'11 dicembre, sempre a Verona, anche per questa finalità.

È stato un incontro breve, quello del neo costituito Coordinamento (il meteo non è stato d'aiuto), ma molto intenso. La partecipazione è stata assai ampia e, alla presenza del Segretario generale e di Francesca di Felice, che è stata la fautrice del progetto, i presenti hanno potuto sentire direttamente da Piras l'impegno che la Fit-Cisl ha dedicato nel portare avanti il Coordinamento e le idee per il futuro di questa Federazione. Di Felice ha invece

presenti. Lo scopo è collaborare, insieme alla Segreteria regionale, dando il via a un percorso condiviso dove i giovani possano sentirsi inclusi nella vita sindacale e per costruire con ciò un sindacato dinamico all'altezza delle aspettative delle nuove generazioni.

Per acclamazione è stato scelto quale Coordinatore giovani nazionale, posizione ratificata nella seduta del Consiglio generale del pomeriggio, Christian Tschigg, al quale spetta l'ardua (ma interessante) sfida nel tracciare la rotta di questo nuovo viaggio della Fit-Cisl verso una nuova e più partecipativa vita sindacale per i giovani. Un viaggio che, nella sua forma attuale, è appena cominciato e che dovrà portare a dare più spazio alla voce dei giovani sindacalisti e lavoratori (dentro e fuori i luoghi di lavoro); più risalto alle idee efficaci; più formazione a ragazze e ragazzi per essere sempre "sul pezzo"; più strumenti adatti per lavorare per gli altri giovani; e, punto più importante, un viaggio che dovrà

portare, al termine del mandato, a lasciare al successore una struttura funzionale e attiva. Perché il tempo usato non deve essere sprecato.

Un grazie sentito a tutti coloro i quali hanno creduto e credono in me e in questa sfida per la nostra Fit e... che questo viaggio abbia inizio!



il Coordinamento giovani nazionale, che ad oggi conta ben 22 giovani con diritto di parola e voto all'interno della Federazione nazionale.

Detto questo, mancava ancora un piccolo passo per completare l'opera: la nomina del Coordinatore nazionale dei giovani, che avrebbe preso posto all'interno dell'Esecutivo nazionale. L'occasione era la prima riunione del Consiglio generale dopo il Congresso, cioè appunto il citato evento di Verona. Per compiere questo passaggio era necessario prima radunare il Coordinamento giovani stesso, per l'elezione del Coordinatore. E infatti i famosi

fatto una sintesi degli avvenimenti dell'ultimo periodo, raccontando il perché ed il come il gruppo giovani è nato e la strada percorsa. Prima di dare la parola ai giovani presenti, per ascoltare le loro idee, i loro pensieri, ma soprattutto per conoscersi a vicenda, è stato proiettato un breve video con le foto più importanti del percorso descritto da Di Felice e l'elenco delle iniziative che verranno messe in campo nel futuro prossimo e non solo. Sono stati sottolineati i compiti del Coordinamento, l'importanza di essere sempre presenti e attivi e, soprattutto, sottolineando quanto sia necessario dare voce ai giovani all'interno delle strutture dove sono finalmente

Fit-Cisl firma un protocollo di cooperazione con il sindacato argentino Fapa



di **Luigi Mansi**
Coordinatore Fit International

La Fit-Cisl porta a casa un nuovo successo a livello internazionale. Il 5 dicembre scorso la nostra Federazione ha incontrato a Buenos Aires il sindacato argentino del trasporto aereo Fapa (Federacion argentina Personal aeronautico) per firmare un importante protocollo di cooperazione tra le due sigle.

Fapa, con più di 20.000 iscritti, rappresenta il maggior sindacato del settore in Argentina. All'interno della Federazione vi sono 6 sindacati rappresentanti il personale di terra e di volo delle compagnie aeree e delle aziende aeroportuali.

Durante l'incontro le due delegazioni hanno messo a confronto e condiviso ciascuna le proprie situazioni ed esperienze che le vedono protagoniste nel trasporto aereo. Le similitudini di condizioni sono state sottolineate dal Segretario generale di Fapa, Edgardo Llano, che ha raccontato le vicende della compagnia di bandiera Aerolineas Argentina, totalmente appartenente allo Stato e che sta vivendo un momento di crisi per la continua aggressione delle compagnie low cost sul mercato. Llano ha sottolineato come l'attuale politica di destra sia nociva alla compagnia perché, a causa dell'attenzione maggiore del Governo verso la liberalizzazione, le ha fatto perdere molto fatturato. Il timore di Fapa e dei lavoratori della compagnia di bandiera è che possa verificarsi in Argentina ciò che è successo da noi con Alitalia e per questo la delegazione argentina era

molto interessata alle condizioni e agli sviluppi che si sono susseguiti nel tempo in Italia.

Per quanto riguarda il personale di terra, nei vari aeroporti ar-

gentini opera una grossa azienda statale che si chiama Intercargo. Anche loro hanno una grossa quantità di aeroporti, quasi una quarantina, pubblici e privati, dove solo i due maggiori della capitale sostengono tutto il sistema aeroportuale. La maggior parte degli aeroporti privati argentini appartengono al magnate Eduardo Eurnekian, legato alla destra governativa con la sua multinazionale Corporacion America. Del resto ricordiamo che questo miliardario è presente con molte partecipazioni in diversi scali italiani, tra cui Toscana Aeroporti, nata dalla fusione degli aeroporti di Firenze e Pisa.

Anche in Argentina sono molto sentiti i temi della riforma tributaria e della pensione, perché c'è il timore che il Governo possa presentare a breve delle proposte a danno dei lavoratori nonostante vi sia una alta adesione sindacale nei trasporti, pari al 90%, e in tutti i settori pari a oltre il 60% a livello nazionale.

Ci ha fatto molto piacere scoprire che Fapa ha anche una eccellente struttura di formazione sindacale del trasporto aereo: Icapa (Istituto de Capacitacion Associa-



Le due delegazioni hanno messo a confronto le proprie esperienze che le vedono protagoniste nel trasporto aereo

cion Personal aeronautico), che si dedica non solo a formare i delegati nei luoghi di lavoro, ma organizza anche corsi per lavoratori che vogliono progredire professionalmente o che sperano di essere inseriti nel mondo del lavoro. Questa Federazione con il loro sindacato affiliato Upsa, Union del Personal Superior y Profesional, ha un imponente centro ricreativo per le famiglie degli iscritti di diversi ettari di terreno e foreste, dato in concessione dallo Stato, dove spesso celebrano eventi e feste e si autofinanziano per migliorare le strutture da mettere a disposizione.

L'esperienza di Buenos Aires è stata dunque proficua e costruttiva per entrambe le parti ed è solo l'inizio di una collaborazione più stretta. Noi come Fit continueremo in questo percorso di attenzione verso il mondo sindacale internazionale perché siamo fermamente convinti che solo così potremo crescere maggiormente e imparare da altri Paesi e dalle loro esperienze, aumentando al contempo il nostro peso all'estero a vantaggio dei nostri iscritti.

Ecco le proposte di Fit-Cisl ed Etf contro il dumping nel settore aereo

I sindacati dei lavoratori del trasporto aereo di tutta Europa si sono riuniti nel Centro Studi Cisl a Fiesole per partecipare al seminario sul tema Fair Aviation for All e agli incontri dei comitati di settore Etf.

Fair Aviation for all è un progetto di Etf, sovvenzionato dalla Commissione europea, che ha come scopo portare all'attenzione delle istituzioni e dell'utenza le disparità che causano continuo dumping sociale. La riunione ha preso spunto anche dalla lettera congiunta firmata dai Segretari generali di Fit-Cisl, Filt-Cgil e Uiltrasporti e inviata a Itf ed Etf (le Federazioni internazionale ed europea dei lavoratori dei trasporti) per sollecitare un'azione congiunta su Ryanair, vettore principe della problematica sul dumping verso i lavoratori, a seguito

sia degli scioperi dei piloti in Italia e in altri paesi europei sia della recente sentenza della Corte di giustizia europea, che ha stabilito che la competenza della giurisdizione da applicare in caso di conflitto tra lavoratore e azienda è quella del Paese in cui il dipendente fa base come sede lavorativa.

Per la Fit-Cisl hanno preso parte a questo evento e agli altri incontri il Coordinatore di Fit International Luigi Mansi e i Responsabili per le attività internazionali della Fit delle sezioni piloti Alberto Mazzei, assistenti di volo Raffaele Meola e Atm Marcello Di Giulio.

Handling: le proposte di modifica alla legislazione europea

Tema centrale dell'incontro sul personale di terra è stato l'analisi della legislazione europea in materia, che le istituzioni hanno intenzione di modificare quest'anno, e le proposte dei sindacati per il cambiamento.

Punto di partenza è il progetto sovvenzionato dalla Commissione europea sul Ground Handling, in via di pubblicazione, che ha lo scopo di tracciare il quadro attuale degli aeroporti europei e che ha portato all'attenzione degli addetti del settore una quantità di dati che potranno essere analizzati e confrontati. Questo studio sarà distribuito sia alle istituzioni europee che ai partner sociali (compagnie aeree, aeroporti e aziende aeroportuali) e sarà una valida base che potrà servire

alla discussione.

Altro importante argomento discusso è stato la revisione della regolazione di base di Easa (Agenzia europea per la sicurezza nel trasporto aereo) sulle società aeroportuali. Infatti stanno per entrare in vigore norme più restrittive a vantaggio della sicurezza di lavoratori e passeggeri.

La riunione si è conclusa con una panoramica da parte dei colleghi presenti su aspetti di interesse a livello nazionale negli aeroporti di loro competenza, che hanno messo in luce le condizioni e i diritti dei lavoratori che continuano a peggiorare, specialmente dove operano queste multinazionali di servizi di handling come Swissport, Aviapartner, Menzies, Celebi ed altre. Etf ha definito

prioritaria per il prossimo anno un'attenzione maggiore verso questa situazione e l'individuazione di soluzioni adatte a invertire questa tendenza.

Successivamente si è svolto il seminario Fair Aviation for all in cui sono stati presentati casi reali nell'ambito del trasporto aereo che potevano essere di interesse per la platea. Personalmente ho parlato dell'esempio positivo di Fiumicino, dove le condizioni di lavoro sono migliorate grazie alla gara di limitazione delle società operanti con conseguente aumento della qualità del servizio offerto da parte degli handlers.

Luigi Mansi

Coordinatore Fit International

I piloti senza diritti e i costi occulti per chi viaggia

Il dumping sociale per quanto concerne la categoria dei piloti si traduce in quel particolare modello di business chiamato Ryanair. Proprio in questa compagnia aerea, infatti, convivono tutti quegli elementi che minano i diritti dei lavoratori faticosamente ottenuti in anni di storia e di sacrifici.

Tale modello può infatti definirsi una specie di cancro della nostra società, un sistema "drogato" che ha a sua volta alterato l'intero mondo del lavoro a scapito di tutti i cittadini italiani. Pensiamo infatti che i dipendenti di questa compagnia aerea operano con partita Iva irlandese, quindi da una parte versano regolarmente le tasse in Irlanda, dall'altra però

vivono e usufruiscono dei servizi del nostro Paese (scuole per i figli, ospedali pubblici e via elencando), senza partecipare, dunque, alle spese dei servizi stessi. Tradotto significa che i viaggiatori credono di risparmiare comprando i biglietti low cost, ma finiscono con il pagare di più l'Irpef per compensare le mancate entrate dei lavoratori Ryanair.

Vi è poi il finanziamento dato a queste compagnie aeree dagli aeroporti nei quali atterrano e le cui risorse economiche sono attinte dalle imposte addizionali regionali e comunali. Quindi il biglietto aereo a un euro, a conti fatti, è uno specchio per le allodole parecchio salato.

Dal lato dei diritti, come detto in più occasioni, mancano quelli fondamentali,

come ferie, malattia, congedi di maternità e paternità.

I sindacati si stanno battendo contro questo sistema sia a livello europeo che nei vari paesi. I nostri lettori sanno quanto la Fit-Cisl ha fatto e continua a fare per garantire i diritti dei lavoratori e una concorrenza leale all'interno del mercato italiano. Proprio per arginare tale fenomeno

si conferma per il 2018 la priorità di modificare quelle leggi e quei regolamenti che permettono questa liberalizzazione mal riuscita e quindi molto dannosa.

*Com.te Alberto Mazzei
Responsabile attività internazionale
Fit-Cisl piloti*

Il lavoro di Fit-Cisl ed Etf per i diritti degli assistenti di volo

All'incontro Fair Aviation per gli assistenti di volo hanno partecipato numerosi sindacalisti e lavoratori, in particolar modo dipendenti di Ryanair.

Sono note le condizioni di volo di hostess e steward nella compagnia low cost: il contratto è quello irlandese, con stipendi irrisori e senza alcuni diritti fondamentali come ferie e malattia pagate e congedi di maternità e paternità. Inoltre è a carico dei lavoratori una lunga serie di costi: dalle divise a pasti e acqua, passando per la formazione.

L'azione della Fit-Cisl all'interno del vettore irlandese negli ultimi due anni è stata incessante. Sono stati fatti notevoli passi in avanti riavviando un dialogo con le isti-

tuzioni fermo da anni. I nostri delegati hanno costruito giorno dopo giorno un rapporto di fiducia con i lavoratori. Proprio grazie a ciò è stato possibile raccogliere informazioni e subito dopo presentare numerosi esposti agli enti preposti per la risoluzione delle problematiche che da sempre affliggono i naviganti della compagnia aerea low cost.

Nel frattempo la società Ryanair, a seguito della nostra dichiarazione di sciopero fissata per lo scorso 15 dicembre, ha inviato una lettera minatoria agli assistenti di volo con la minaccia di non voler riconoscere eventuali futuri aumenti retributivi, domande di trasferimento volontario, passaggi di qualifica e ventilando persino

un peggioramento delle turnazioni di lavoro. Perciò la Fit-Cisl Lombardia nella persona del Segretario generale Giovanni Abimelech ha depositato un ricorso per condotta antisindacale presso il Tribunale di Milano (si veda l'articolo pubblicato più avanti su questo numero de La Voce).

A livello europeo, invece, anche su nostro impulso, si è finalmente stabilito un percorso congiunto da portare avanti sia dal punto di vista legale che sindacale: l'anno 2018 sarà decisivo per porre un freno al dumping sociale nel trasporto aereo.

*Raffaele Meola
Responsabile attività internazionale
Fit-Cisl assistenti di volo*

La liberalizzazione dei servizi del traffico aereo mina la sicurezza

La riunione del Comitato Atm (servizi del traffico aereo) ha avuto inizio con i report nazionali, utile occasione di confronto e scambio di informazioni.

Ampio spazio è stato dedicato all'Italia con un passaggio sulla recente riforma del sistema pensionistico dei controllori del traffico aereo e in seguito evidenziando il clima teso delle attuali relazioni industriali, il contratto dei lavoratori di Enav scaduto da un anno e alcune scelte di riorganizzazione aziendale non concordate con le parti sociali, fino ad arrivare alla paventata introduzione delle torri remote in Italia.

Tale tecnologia, che consentirà il controllo di un aeroporto da remoto tramite sensori e videocamere, sebbene rappresenti

il futuro dell'aviazione mondiale, offre ampi margini di riflessione dal punto di vista della safety e sociale. Il sindacato seguirà molto da vicino questa delicata tematica andando anche a visitare, il prossimo gennaio, in Svezia una delle poche torri remote attualmente esistenti al mondo.

L'attenzione si è in seguito concentrata su due temi che vedono la Fit-Cisl in prima linea: il progetto Sesar e la campagna Our Rights, Your Safety. Di quest'ultima parliamo più diffusamente in un articolo successivo su questo numero de La Voce.

Qui ricordiamo che Sesar è il programma di ricerca e sviluppo dei servizi della navigazione aerea europea che mira a migliorare l'efficienza e la sicurezza dei cieli

europei. La partecipazione della Fit-Cisl come responsabile del team di coordinamento di tutte le attività di Etf in Sesar ci consente di avere un ruolo di primo piano all'interno di questo importante progetto europeo.

In sintesi Fit-Cisl ed Etf restano in prima linea continuando a lavorare per i diritti dei controllori e, di conseguenza, per la sicurezza di passeggeri e compagnie aeree. Tagliare sulla sicurezza, infatti, garantisce risparmi solo apparenti e comporta sempre rischi.

*Marcello Di Giulio
Responsabile attività internazionale
Fit-Cisl Atm*

Trasporto aereo

Firma anche tu per il diritto di sciopero dei controllori di volo

di **Marcello Di Giulio**

Responsabile attività internazionali Fit-Cisl sezione Atm
Coordinatore attività Sesar Etf

Etf, la Federazione europea dei lavoratori dei trasporti, ed Atceuc, il coordinamento europeo dei sindacati dei controllori del traffico aereo, hanno recentemente lanciato una petizione per opporsi alla comunicazione della Commissione europea "Pratiche che favoriscono la continuità del traffico aereo".

È evidente che le misure proposte dalla Commissione violano la sovranità nazionale degli Stati membri e sono in contrasto con l'articolo 153 par. 5 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (Tfue) e con l'art. 28 della Carta dei diritti fondamentali dell'Ue (Cdfue) che affermano chiaramente che il diritto di sciopero è escluso dalle competenze dell'Ue.

Il documento della Commissione, fortemente influenzato dalle richieste e pressioni della associazione delle compagnie aeree A4E (di cui fa parte anche Ryanair), è stato pubblicato con l'intento dichiarato di voler difendere la libertà di movimento dei passeggeri, ma rappresenta in realtà un chiaro attacco al diritto di sciopero dei controllori del traffico aereo europei e crea un pericoloso precedente per tutti i lavoratori del settore dell'aviazione.

Etf e Atceuc deplorano inoltre il tentativo della Commissione europea di limitare indirettamente un diritto fondamentale come quello di sciopero, garantito come ricordato dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, incoraggiando misure quali la notifica individuale e la protezione del 100% dei sorvoli e dei periodi di punta del traffico aereo.

Senza dubbio, questa iniziativa della Com-

missione ha un solo obiettivo e auspica un unico risultato tangibile: limitare il diritto di sciopero in Europa. Pertanto, Etf e Atceuc hanno deciso di esprimere la loro ferma opposizione ad esso.

Ogni giorno, i fornitori di servizi di navigazione aerea e il loro personale raggiungono un elevatissimo livello di sicurezza e servizi di qualità per tutti gli utenti dello spazio aereo, le compagnie aeree in primis e i passeggeri di conseguenza.

Sebbene sia assolutamente comprensibile che i cittadini europei preferirebbero meno ritardi e più capacità, i rappresentanti sindacali del personale dei servizi del traffico aereo ritengono che l'Europa debba essere fiera dell'efficienza che il sistema di gestione del traffico aereo europeo ha raggiunto negli ultimi anni, anche grazie agli sforzi dei lavoratori che tutti i giorni sono impegnati nel garantire efficienza e sicurezza.

In un precedente studio basato su dati ufficiali dell'Ue e intitolato "Efficienza, capacità e crescita nell'aviazione europea", sia Etf che Atceuc hanno dimostrato che le compagnie aeree, mentre incolpano costantemente i controllori del traffico aereo per i disservizi causati dagli scioperi, sono esse stesse le responsabili di oltre il 50% dei ritardi dei voli in Europa. A ciò si aggiunga che le interruzioni causate dalle azioni industriali dei controllori del traffico aereo rappresentano solo l'1% del ritardo totale dei voli nel 2015 (dati ufficiali di Eurocontrol).

Etf e Atceuc credono fermamente che l'unico modo per affrontare i conflitti sia avere un adeguato dialogo sociale, ed è per tale mo-

tivo che alcune best practice sono state promosse dalle parti sociali della gestione del traffico aereo (Atm) nella "Toolbox for successful Social Dialogue in Air Traffic Management".

Come purtroppo è oramai evidente, però, a una volontà da parte sindacale di sedersi a un tavolo per trovare una via comune per affrontare anche le questioni più delicate, non sempre corrisponde la medesima volontà da parte datoriale o da parte del potere legislativo.

Per tali motivi, quindi, Etf e Atceuc hanno in pochi giorni raccolto più di 5mila firme tramite la suddetta petizione, ma l'obiettivo è decisamente più ambizioso.

La richiesta che verrà inoltrata alla Commissione europea è di rivedere la propria posizione espressa nel documento e di continuare a difendere uno dei diritti fondamentali riconosciuti sia a livello europeo sia nazionale: quello di sciopero.

La Fit-Cisl, da sempre forte sostenitrice del dialogo sociale e dell'importanza del coinvolgimento dei propri iscritti nelle iniziative consultive, ha deciso di supportare tale iniziativa, considerandola di particolare importanza per i lavoratori del settore dell'aviazione civile ma non solo. È per tali motivi che chiede a tutti di parteciparvi e di diffondere l'iniziativa.

Per maggiori informazioni e per firmare la petizione visitate: www.atcorights.org

Trasporto marittimo

A che punto siamo con le navi autonome



di Remo Di Fiore

Le navi autonome, cioè senza equipaggio, stanno già diventando realtà ma i nodi da risolvere sono tanti. Come sempre, la tecnologia avanza veloce e tuttavia è necessario riflettere sulle conseguenze, in primis per i posti di lavoro e per la sicurezza. Nel sindacato è vivo il dibattito su questi temi per cercare soluzioni efficaci. Ma procediamo con ordine per capire a che punto siamo.

Sia nei porti sia nel trasporto marittimo l'automazione sta avanzando a grandi passi e ciò è valido soprattutto nel primo ambito e in particolare nel caso dei contenitori. Ne è un esempio il porto di Rotterdam, ove la movimentazione dei container senza operatori manuali è un fatto compiuto. Chiaramente a livello mondiale la preoccupazione dei Dockers è forte e per questo la Itf (Federazione internazionale dei lavoratori dei trasporti) è impegnata a gestire il fenomeno sapendo che opporvisi non solo è antistorico, ma non raggiungerebbe alcun risultato. Occorre esser parte del processo per equilibrarlo, contribuire a governarlo per cercare di difendere al meglio i lavoratori.

Un po' di storia

Il discorso per le navi è molto più complesso nella sua applicazione in quanto coinvolge molti aspetti a partire da quelli assicurativi e legislativi. A cominciare dal dopoguerra, molti cambiamenti sono stati fatti nella conduzione della nave utilizzando i progressi tecnologici che avanzavano oppure operando sul tipo di forma-

zione del personale. Negli anni '80, per esempio, a partire dalla Francia, molto si era puntato sull'ufficiale polivalente ovvero su una figura dotata di una doppia certificazione di coperta e macchina, in grado quindi di permettere all'armatore di ridurre il numero degli ufficiali a bordo. Il tentativo non dette risultati positivi.

Diverso fu, attraverso l'introduzione di nuove tecnologie, il passaggio da apparato motore presidiato a quello non presidiato.

Occorre esser parte del processo per equilibrarlo, contribuire a governarlo per cercare di difendere al meglio i lavoratori

più confortevole di tutti gli strumenti inerenti il controllo dell'apparato motore. In ogni caso si è trattato di sistemi volti a ridurre le tabelle di armamento, pur se in maniera non drastica, e quindi, per l'armatore, di ridurre i costi. Nel tempo poi molte innovazioni legate a nuove tecnologie non solo in macchina ma anche in coperta hanno contribuito anch'esse a ridurre le tabelle di esercizio della nave.



Nacque la certificazione laq2 e laq1. La notte, il trasferimento di una serie di allarmi in cabina dell'ufficiale di macchina di turno e sul ponte permisero al sistema di trovare applicazione concreta. Questo nuovo sistema fu preceduto dal trasferimento in una sala di controllo certamente

La nave autonoma

Oggi il discorso è molto diverso. Infatti ci troviamo di fronte a una vera rivoluzione nel sistema di gestione operativa della nave o, per lo meno, a un tentativo serio di far sì che la nave operi completamente senza equipaggio a bordo. La tecnologia

Dobbiamo seguire i processi in atto senza preconcetti puntando per tempo a formare i lavoratori a bordo e a terra

ha fatto passi da gigante; i sistemi satellitari di controllo e gestione si sono sviluppati al massimo e per alcuni è giunto il momento di fare un grande salto di qualità per giungere alla nave autonoma, cioè in grado di esser programmata per navigare senza equipaggio da un porto all'altro.

Ad oggi è già realtà uno step intermedio, ovvero la nave senza equipaggio ma controllata da terra. Chiaramente dietro questi processi ci sono forti spinte da parte di case costruttrici, in particolare la Rolls-Royce e la Svitzer che, attraverso il controllo di alcuni cantieri in Norvegia, stanno sperimentando sul campo piccole unità controllate da terra. Si parla in termini temporali di raggiungere risultati concreti nel 2020, ma già il rimorchiatore Svitzer Hermond ha manovrato in porto a Copenaghen e ormeggiato guidato da terra. Inoltre, già nel 2018 la nave norvegese Yara Birkeland a propulsione elettrica sarà la prima nave autonoma, pur se utilizzata come traghetto su collegamenti brevi. Nel 2019 la NYK farà viaggiare attraverso il Pacifico una porta contenitori controllata da terra (pur sempre con una parte di personale a bordo per sicurezza).

Del resto anche l'Unione europea ha stanziato quattro milioni di euro per finanziare la ricerca in questo campo, incontrando però l'opposizione degli armatori che dovrebbero essere in teoria i primi beneficiari dei nuovi sistemi. Dobbiamo anche sottolineare che, recentemente, la Rolls-Royce ha raggiunto un'intesa con Google per utilizzare e sviluppare il sistema di intelligenza artificiale "Google Cloud Machine Learning Engine" in grado di auto programarsi, fatto che, a dire degli esperti, rendere la nave più sicura ed efficiente.

Le considerazioni del sindacato

Fuori dall'Italia questi progressi tecnologici sono molto seguiti e dibattuti, mentre nel nostro Paese l'attenzione non è alta come dovrebbe. Come Fit-Cisl abbiamo partecipato a un seminario sul tema, organizzato dal sindacato inglese (ora transnazionale) Nautilus assieme all'università Solent di Southampton, il cui relatore è stato il pro-

fessor Mike Barnett. Al seminario è stato presentato un sondaggio condotto tra gli associati del Nautilus, i quali per l'80% hanno dichiarato esser necessaria, con riferimento alle autonomous ships, una vera rivoluzione in campo formativo. Inoltre il 84% ha concordato sul fatto che si è di fronte a una minaccia ai posti di lavoro e il 85% che quella tipologia di navi sarà una minaccia alla sicurezza in mare. Un altro dato interessante emerso è stato che la parte pericolosa del sistema saranno i cyber-attacks, cioè gli attacchi hacker ai sistemi informatici delle navi autonome. Certamente le risposte appaiono scontate, ma per lo meno si è aperto un dibattito e i marittimi si sono dimostrati informati di cosa si prospetta nei prossimi anni.

Nel seminario in questione vari esperti hanno affrontato tutti gli aspetti collegati all'introduzione delle nuove tecnologie a bordo. Per citarne uno diciamo che in Polonia sono stati pubblicati i dati di 100 incidenti marittimi. Da uno studio approfondito è emerso che con la nave autonoma il numero sarebbe stato inferiore, ma per contro, senza intervento dell'equipaggio, sarebbero stati ben superiori i danni riportati.

Altri aspetti sono stati affrontati ad Amsterdam nel "Autonomous ship Thecnology Symposium", un convegno ove 40 esperti per tre giorni hanno dibattuto della sostenibilità del sistema. Secondo la Imo (l'Organizzazione marittima internazionale dell'Onu) il 2028 è la data limite minima affinché nuove convenzioni possano essere elaborate e recepite dagli Stati. Per Mike Barnett la nave autonoma dovrà essere di non grandi dimensioni e ciò dal punto di vista armatoriale si scontra con i grandi investimenti realizzati per la costruzione di mega-navi volte a produrre grandi economie di scala. Gli armatori certamente non butteranno al vento i soldi investiti se non prima di averli ammortizzati. Quindi tempi lunghi di certo. Del resto sarà tutto da valutare il costo di queste unità a grande tecnologia e la struttura di terra a

esse collegate. L'armatore farà approfondite valutazioni economiche e non sposterà l'innovazione che fosse priva di ritorno economico.

Più complessi sono certamente gli aspetti legali in caso di incidente provocato da una nave autonoma. Uno dei relatori, Erik Røsæg, Professore di diritto all'Università di Oslo, ha posto il problema: è responsabile l'armatore? Oppure il programmatore? O chi altro? Ad oggi non c'è una risposta al quesito. Vi è poi l'aspetto assicurativo tutto da scoprire visto che i grandi club P&I (le imprese assicuratrici) non si sono ancora pronunciati.

Un altro interessante punto emerso dal simposio di Amsterdam e sollevato da un esperto dell'azienda finlandese Abb, Kalevi Tervo, riguarda il sistema di propulsione. Secondo Tervo, avendo presente l'affidabilità, la flessibilità e le nuove norme sulle emissioni sempre più stringenti, la nave autonoma potrà esser solo a propulsione elettrica così come sta avvenendo per le auto intelligenti.

Come si vede, la materia è complessa ma ciò non toglie che ci si debba preparare a queste innovazioni che avanzano se vogliamo, come sindacato, difendere l'occupazione attraverso la preparazione della nostra gente al nuovo lavoro. Dobbiamo seguire i processi in atto senza preconcetti puntando per tempo a formare i lavoratori a bordo e a terra perché siano pronti a rispondere alle richieste del mercato del lavoro che certamente cambierà. Sarà importante anche conoscere la posizione degli armatori che oggi paiono scettici rispetto al nuovo che avanza e con loro attivare una strategia comune che ci permetta di gestire il cambiamento. Comunque è bene aver presente che qualsiasi sarà nel tempo il nuovo scenario, la nave conoscerà un incremento di tecnologia a bordo tale da richiedere professionalità e quindi percorsi formativi diversi dagli attuali, rispetto ai quali, come sindacato, dovremo essere un soggetto attivo.

Trasporto marittimo

Rinnovato il contratto aziendale di Princess Cruise Line



di **Francesco Di Fiore**
Coordinatore Ispettori Itf

Grazie al lungo lavoro del sindacato, è stato rinnovato il contratto aziendale di Princess Cruise Line. Sono previsti aumenti per tutti pari al 3%, più altri a compensazione della nuova turnazione del personale. Tuttavia restano alcuni nodi da sciogliere, che saranno affrontati nell'immediato futuro.

Cos'è Princess Cruise Line

Prima di affrontare il tema del rinnovo contrattuale è bene fornire alcune informazioni su questa società che impiega un migliaio di italiani in gran parte ufficiali. Essi sono membri del nostro sindacato e vengono seguiti non solo contrattualmente, ma anche per eventuali claims ed altre questioni, dalle pensioni agli aspetti legali, così come prevede la Seafarers' Charter della Itf.

La società, che oggi è parte dell'Holland America Line, a sua volta controllata da Carnival Corporation, fu fondata nel 1965 e iniziò la propria attività con crociere in Alaska. La sede oggi è a S. Clarita in California. Il Ceo è Alan Buckelew. La flotta si compone di 17 navi e altre tre, da ben 143mila tonnellate lorde, sono in arrivo entro il 2020.

Princess aveva un ufficio per la gestione del personale italiano a Genova, ora trasferito a Napoli. Le sue navi battono bandiera di Bermuda e quindi i marittimi italiani impiegati per più di 186 giorni su

Sono previsti aumenti per tutti pari al 3%, più altri a compensazione della nuova turnazione del personale



365 sono esentati dal pagamento dell'Irpef sui redditi maturati a bordo.

A titolo di cronaca diciamo che la società è stata oggetto di una grossa vertenza con le autorità inglesi, ma soprattutto americane per problemi di inquinamento marino. Infatti un terzo ufficiale di macchina inglese, sbarcato per motivi disciplinari dalla Caribbean Princess, informò le autorità che il bordo scaricava a mare acque di sentina bypassando il separatore. Nel dicembre del 2016 la Princess per chiudere la vertenza si dichiarò colpevole e pagò una multa di 40 milioni di dollari.

Perché è stato un rinnovo problematico

Tornando ora al rinnovo contrattuale, esso riguarda tre gruppi di marittimi. Il primo, come dicevamo, è formato dagli italiani che, imbarcati con la legge 135, dovrebbero avere un contratto "equivalente" a quello nazionale italiano. In effetti essi sono dal punto di vista contrattuale su livelli ben superiori, se non altro perché il contenuto economico è negoziato ogni anno. Princess impiega anche personale inglese (e qui veniamo al secondo gruppo di marittimi), quindi su una sua nave può

esservi il comandante italiano e lo staff captain inglese. In passato il personale inglese aveva condizioni contrattuali migliori di quello italiano, ma nel tempo abbiamo superato questa anomalia. Per gli inglesi negozia il sindacato Nautilus con sistemi di verifica del risultato attraverso un referendum, come vuole la legge di quel paese.



Il secondo gruppo è rappresentato dagli extracomunitari (Non-Doms) per i quali la nostra Federazione negozia le condizioni. In questo caso si debbono seguire le norme Itf, altrimenti le navi non possono ricevere la Blue Card attestante il rispetto delle regole della stessa Federazione internazionale. Tutto ciò fa comprendere come si tratti di una negoziazione complessa, che deve tener conto di molti fattori e della pluralità dei soggetti coinvolti.

La vertenza è stata resa più difficoltosa dalla prematura scomparsa di Mona Ehrenreich, persona di grande esperienza che, in quanto Senior Vice President and Counsel, guidava la delegazione aziendale. Per questi motivi abbiamo dovuto dividere la trattativa in due fasi. La prima per individuare comunque un incremento salariale a partire dal 1 gennaio e la seconda da svilupparsi entro sei mesi per affrontare e discutere le nostre richieste elaborate dopo aver sentito i nostri associati.

Vi è una ulteriore richiesta legata alla nuova turnazione che affronteremo alla ripresa del tavolo di trattativa:

A render più complessa la situazione vi è una disposizione di Carnival Corporation affinché a tutto il personale italiano e inglese venga applicato un meccanismo di rotazione basato su tre mesi di lavoro a bordo e tre mesi a casa. È da notare che

la mensilizzazione del salario

commissari ci hanno riferito di aver risposto negativamente al sondaggio. Questa è una partita che quindi dovremo verificare attentamente con l'azienda, pur sapendo che spesso il personale ha posizioni diverse a seconda se parla con il sindacato o con il datore di lavoro.

L'aumento salariale

Tornando ora all'esigenza di dare comunque una risposta economica immediata ai marittimi, in attesa che vengano approfondite da Princess le nostre richieste, si è concordato un aumento salariale del 3% per tutti, incluso il personale Non-Doms, a partire dal 1 gennaio 2018. Per le qualifiche che saranno inserite nella rotazione 3/3 a partire dalla stessa data (le quattro posizioni di cui sopra), si è dovuto pensare a una compensazione al taglio di salario che ne deriva. Infatti l'aumento sarà per il 2018 del 7% e del 9% per i capi commissari più un bonus aggiuntivo. Come si vede si tratta di percentuali molto sopra la media, in quanto stiamo parlando di professionalità molto ricercate sul mercato e che certo Princess non vuol perdere.

per l'azienda una rotazione più frequente significa maggiori spese per i viaggi: nel caso di Princess questo extracosto è stato valutato attorno ai due milioni di dollari l'anno. Apparentemente sembra un fatto fortemente positivo per il marittimo, che ha tempo di recuperare i tre mesi di forte stress e impegno a bordo, tuttavia il personale ha serie preoccupazioni: si tratta di passare a meno giorni lavorati nell'anno e quindi a un minor reddito.

Questo nuovo tipo di rotazione bordoterra inizialmente dovrebbe essere applicato solo a quattro posizioni a bordo, ovvero comandante, staff captain, direttore di macchina e capo commissario. Come sindacato abbiamo chiesto che venisse fatto un sondaggio tra il personale in quelle posizioni per verificare se vi fosse consenso o meno e le risposte raccolte dall'azienda - ci è stato riferito - sono favorevoli. Tuttavia, successivamente a un nostro comunicato, in particolare molti capi

Questo è quanto sottoscritto al momento. Vi è una ulteriore richiesta legata alla nuova turnazione che affronteremo alla ripresa del tavolo di trattativa. Si tratta della mensilizzazione del salario, ovvero un meccanismo in base al quale il totale annuo viene diviso in dodici parti e versato ogni mese anche a casa e anche in malattia. Qui si apre però una questione tutta da verificare: le norme prevedono che il salario maturato a bordo non sia sottoposto a tassazione, al contrario di quello percepito a terra. Con la mensilizzazione, quindi, l'esenzione riguarderebbe solo metà del salario con una ricaduta negativa per il marittimo non indifferente. Dovrà essere trovata una soluzione alla ripresa della trattativa.

Trasporto marittimo

Ecco come le navi rispettano sempre di più l'aria e i mari

Il trasporto marittimo diventerà sempre più ecosostenibile. Dalle acque reflue ai fumi, numerose normative stanno imponendo regole sempre più strette per tutelare i mari e l'aria.

Il mondo marittimo, com'è noto, è regolato principalmente da quattro importanti convenzioni internazionali (four pillars) e più esattamente Solas, Stcw, Mlc 2006 e Marpol. Quest'ultima si occupa della protezione dell'ambiente ovvero che la nave eviti qualsiasi tipo di inquinamento, a partire dalle sostanze oleose, le acque nere e bianche, materiali di scarto e via elencando. I controlli sono severi e sono volti alla protezione degli oceani.

Recentemente una società crocieristica negli Stati Uniti è stata multata di 24 milioni di dollari perché a un controllo è stato scoperto un tubo di derivazione che poteva permettere di non inviare le acque di sentina al separatore per scaricarle direttamente a mare (il separatore è un apparato che separa le sostanze oleose dall'acqua pulita: la seconda è scaricata in mare, mentre le prime sono successivamente trasferite su una bettolina in porto). Non va dimenticato che per le sostanze oleose oggi vi sono controlli aerei che con raggi infrarossi individuano le chiazze in mare anche di notte. Vengono prelevati campioni e spesso si riesce a risalire alla nave che ha commesso l'infrazione.

Oggi la normativa si è allargata e sono

Sono state varate direttive che si fanno carico di altri due aspetti dell'inquinamento: acque di zavorra e emissioni dei fumi di scarico

state varate direttive che si fanno carico di altri due aspetti dell'inquinamento. Ci riferiamo alle acque di zavorra (ballast) e alle emissioni dei fumi di scarico contenenti zolfo.

Le acque di zavorra (si tratta di acqua di mare) sono imbarcate in speciali depositi e doppi fondi per garantire stabilità alla nave che viaggia scarica o con poco carico. In passato prima di entrare in porto e caricare persone o merci, quest'acqua

l'habitat di molte specie di pesci che stanno scomparendo.

Per questa ragione l'Imo (Organizzazione marittima internazionale, agenzia dell'Onu) nel 2004 ha adottato la convenzione Bwm (ballast water management), oggi ratificata da 54 paesi pari al 54% del tonnellaggio mondiale, e in vigore dall'8 settembre 2017. Da questa data, infatti, tutte le navi devono essere dotate di impianti idonei al trattamento delle acque di



veniva scaricata a mare in modo che la nave potesse imbarcare più carico. Questo comportamento non era altro che un mezzo di trasferimento da un porto all'altro di agenti patogeni e di specie aliene con danni notevoli all'ambiente marino. Basti pensare alle alghe provenienti dai mari tropicali che in Mediterraneo stanno soppiantando quelle locali sconvolgendo

zavorra in genere attraverso sistemi a raggi ultravioletti, in modo da eliminare ogni microorganismo presente.

L'Italia ha comunque anticipato l'entrata in vigore della convenzione Bwm con un decreto emanato nel 2012, il quale fissa i parametri affinché un impianto venga certificato e quindi ritenuto idoneo alla fun-

zione di purificazione delle acque.

Occorre comunque sottolineare come non esista una certificazione valida per tutti i paesi e questo rende molti armatori restii alla modifica degli impianti, anche perché in alcuni casi sono molto costosi. Alcuni analisti del settore ritengono che tutto ciò produrrà un aumento di navi avviate alla demolizione, in particolare per quanto attiene le petroliere che abbisognano di grandi modifiche per adeguarsi alla nuova convenzione.

La seconda normativa, prevista dagli emendamenti del 2010 alla convenzione

È interessante vedere quali soluzioni tecniche sono in campo per risolvere il problema emissioni

territoriali, le zone economiche esclusive, le zone di protezione ecologica per le quali il tenore di zolfo massimo è stato fissato al 3,5%. Dal 1 gennaio 2020 il limite sarà dello 0,5%. È da notare che il livello basso di 0,5% alla data del 2020 era stato sottoposto dalla Imo a una verifica della disponibilità a livello mondiale di combustibili a basso tenore di zolfo. Da tale verifica la disponibilità è stata valutata sufficiente e quindi il livello più basso dovrà essere applicato.

sono obbligati al rispetto delle norme e non le navi da crociera. La Corte di Giustizia ha rigettato il ricorso dichiarando l'intervento della Capitaneria pienamente legittimo.

Interessante è ora vedere quali soluzioni tecniche sono in campo per risolvere il problema emissioni. La prima è il ricorso allo "scrubber" ovvero un sistema che attraverso una "doccia" lava i fumi di scarico raccogliendo anche il percolato, che poi sarà sbarcato su bettolina. A questo apparato viene in genere affiancato un catalizzatore per gli ossidi di azoto. Altre soluzioni sono molto più radicali. Partiamo dai porti, che si stanno attrezzando con terminali per collegamento elettrico da terra. La nave quindi spegne i propri diesel-generatori ausiliari e riceve energia da terra azzerando ogni forma di emissione. Vi è poi la casa costruttrice di motori marini Wartsila che propone al mercato un motore alimentato a gas. Questo tipo di combustibile riduce del 25% le emissioni di anidride carbonica, dell'80% quelle di azoto e del 100% quelle di zolfo. Questa soluzione modifica radicalmente la progettazione e costruzione della nave. Vi sono navi già in servizio, naturalmente per questione di autonomia, su percorsi pre-definiti. È il caso del traghetto Viking Grace che trasporta 2.800 passeggeri tra Turku in Finlandia e Stoccolma in Svezia. In ogni porto imbarca 200 metri cubi di gas liquefatto impiegando lo stesso tempo per il rifornimento dell'imbarco del diesel, quindi senza ritardi.

Con il controllo delle acque di zavorra e dei fumi possiamo oggi affermare che le navi sono sempre più rispettose dell'ambiente, anche se ci troviamo per questi due ultimi aspetti di fronte ad una sfida tecnologica non indifferente, se non altro per i costi, che implica il dover adattare le vecchie costruzioni, oltre che le navi di nuova concezione.

FDF



Marpol, riguarda le emissioni dei fumi degli apparati motori delle navi. Ci riferiamo in particolare alle emissioni di Zolfo e al percolato. In passato questo problema non veniva tenuto in considerazione e le navi, non solo in caldaia per le turbonavi ma anche nei motori, usavano quella che una volta veniva chiamata "nafta pesante". Solo per la manovra veniva utilizzato un combustibile più raffinato sulle motonavi, per esser certi di non avere problemi rispetto alle risposte dell'apparato motore. Oggi si è preso atto di quanto inquinamento derivi dal trasporto marittimo e quindi la Marpol è stata emendata per far fronte anche a questo fenomeno preoccupante.

Sono state prese a riferimento le acque

È doveroso sottolineare che l'Unione europea con proprie direttive si è pienamente allineata ai nuovi parametri, evitando che ogni singolo paese potesse legiferare sulla materia in modo diverso. Gli armatori non hanno accolto con favore le nuove norme internazionali, in quanto i sistemi per ridurre le emissioni nocive e riportarle entro i parametri previsti sono molto costose. Ci sono stati tentativi per allungare i tempi o per interpretazioni più a loro favorevoli delle norme, ma non hanno sortito effetto alcuno. Il più recente riguarda il caso di una nave da crociera multata dalla Capitaneria di Genova per emissioni fuori norma. C'è stato un ricorso in tribunale finito di fronte alla Corte di Giustizia Ue da parte della società armatrice, sostenendo che in base a un allegato alla Marpol solo i servizi di linea

Mobilità ferroviaria

Riparte il dialogo sociale europeo In evidenza automazione e occupazione

di Christian Tschigg

Abbiamo parlato ampiamente, nel corso degli ultimi due anni, del dialogo sociale del settore ferroviario e della situazione di stallo che si era creata. L'aspetto principale sul quale tutto il meccanismo si era bloccato verteva sul Direttivo: la Cer (l'associazione datoriale europea della mobilità ferroviaria) lamentava che, con la sua attuale composizione, rappresentava una squadra senza efficaci poteri decisionali. Il Direttivo infatti doveva sottoporre alla plenaria, che corrisponde al nostro Consiglio generale, tutte le decisioni più importanti da prendere. Secondo la Cer tale rimpallo democratico poteva portare a un dilungamento nei processi decisionali.

Quindi le opzioni erano solo due: o si riusciva a rimettere in moto la macchina in questa seduta del dialogo sociale oppure si chiudeva il capitolo dialogo sociale, in quanto diventava uno spreco di risorse sia economiche che di tempo. Eravamo arrivati all'aut aut, con il benessere della plenaria, senza se e senza ma.

L'ultimo incontro del dialogo sociale si è tenuto il 1 dicembre a Bruxelles e ha visto davvero un'ampia partecipazione della parte datoriale, con una rappresentanza di alto livello da ambo le parti, sintomo di quanta aspettativa vi fosse sull'esito. Era presente anche il gruppo Ferrovie dello Stato Italiane rappresentato da Mauro Ghilardi, Direttore risorse umane.

I lavori sono cominciati con l'elezione del nuovo Presidente e del Vicepresidente del

dialogo sociale. Come di consueto, il presidente e il vicepresidente si alternano, uno di parte della Etf e uno di parte Cer. In questa tornata il Presidente veniva eletto tra i componenti dell'esecutivo Etf Ferrovieri e all'unanimità è stato scelto Giorgio Tuti, già Presidente della sezione ferroviari. Quale Vicepresidente è stato riconfermato il Presidente uscente, Matthias Rohrmann, della Cer. Tuti ha subito sottolineato che porterà avanti con serietà il lavoro finora svolto e che farà del suo meglio per un serio rilancio del dialogo sociale.

La discussione è iniziata in maniera molto pacata, con uno scambio di opinioni sul programma lavori 2018-2019, senza affrontare l'argomento sulla composizione delle due squadre presenti al tavolo. Tale programma è il frutto di un intenso lavoro di mediazione attuato all'interno della sezione ferroviaria nell'ultimo anno, di cui per brevità riportiamo solo i punti più importanti.

Parliamo del punto 4, cioè convertire in accordo (quindi con valore vincolante) almeno uno dei documenti congiuntamente sottoscritti contenente raccomandazioni comuni, e il punto 6, ossia avviare la discussione su automazione e digitalizzazione, con il possibile impatto sul mercato del lavoro. Alla fine si è optato per unificare i due punti, anche perché entrambi erano prioritari per noi: senza essi non si procedeva.

In sintesi, il lavoro del dialogo sociale nel biennio 2018-2019 sarà focalizzato sulle seguenti problematiche: un percorso unitario per assicurare attraverso degli standard la sicurezza ferroviaria nel mercato libero europeo insieme a un'analisi per azioni comuni sul monitoraggio di orario di lavoro, guida e riposo del personale mobile per evitare abusi aziendali; completare il percorso sulla promozione dell'occupazione e sull'attrattività nelle ferrovie con la stesura di un documento unitario; rivedere le raccomandazioni comuni sul tema partecipazione donne nelle ferrovie, rendendole un accordo vincolante, da inserire anche nella piattaforma sull'occupazione femminile nel settore, e nel contempo creare un gruppo di lavoro su automazione e digitalizzazione che si collega al discorso occupabilità nel settore; proseguire con il progetto comune per rendere più ergonomiche le cabine di guida del macchinista.

Durante l'incontro è stato anche presentato il report annuale 2017 sull'occupazione femminile nelle ferrovie, dove si può notare un incremento (seppur minimo) delle donne in tutti i settori, anche quelli più tecnici. Il report è disponibile in inglese sul sito web della Fit nella sezione Fit International.

Per Etf il Coordinamento giovani si conferma strategico

Si parte. Il 27 novembre scorso si è riunito per la prima volta a Bruxelles il neo costituito Coordinamento giovani di Etf (Federazione europea dei lavoratori dei trasporti). Come ricorderete, a maggio, vi fu il Congresso della Etf di cui La Voce ha parlato ampiamente. In quell'occasione venne creato ed eletto il Coordinamento giovani, composto da 12 membri di vari paesi europei eletti dal congresso giovani, 1 responsabile del coordinamento donne e 7 rappresentanti giovani eletti nelle rispettive sezioni (trasporto aereo, portuali, trasporto marittimo, ferrovieri, trasporto su strada, navigazione interna e pesca, che per Etf ricade sotto i trasporti), per un totale di 20 ragazzi e ragazze con meno di 35 anni.

La prima riunione del nuovo organismo aveva all'ordine del giorno fare il punto della situazione e stabilire un piano d'azione per il mandato congressuale 2017 – 2022. Purtroppo però l'inizio non è stato semplice, perché dei 20 eletti solo 9 erano presenti: meno della metà. Tra l'altro solo la Fit-Cisl aveva mandato il rappresentante della sezione (ferrovieri): gli altri erano assenti. Per essere un primo incontro la perplessità era molta e non si sapeva se attribuire il problema ai giovani (poco motivati e coinvolti?) o alle strutture sindacali mandanti (poco interesse o problema di costi?). Sul punto si è deciso di approfondire e parlare con i giovani e con le strutture coinvolte. Tra l'altro, in apertura, il Presidente del Coordinamento, il polacco Kamil Butler, ha ricordato che è stata apportata una modifica al regolamento durante il congresso, per cui chi non si presenta per tre volte consecutive decade dal ruolo e viene sostituito. Tale modifica è stata fortemente voluta dalla Fit-Cisl per evitare che i posti venissero occupati da gente che poi non si presenta mai e non lavora attivamente.

Tornando ai temi oggetto di lavoro, è da sottolineare che il Coordinamento è partito per questo mandato con tre importanti novità: è arrivato un responsabile che curerà le comunicazioni; la parte politica del Comitato giovani è passata direttamente ad Eduardo Chagas, il Segretario generale Etf, che presenzierà così tutti gli incontri per dare un utile contributo alle discussioni e fornire anche un background politico; l'Etf ha deliberato un budget più elevato, di circa il 30%, per finanziare le iniziative del Coordinamento. Chagas, nel salutare i partecipanti, ha specificato come sia necessario lavorare sempre meglio e più attivamente per i giovani iscritti al sindacato e per l'occupazione giovanile in tutta Europa. Discorso condiviso dai giovani presenti e visto come uno sprone.

Si è quindi entrati nel vivo dell'ordine del giorno. Chagas ha illustrato il documento finale "Moving Forward Europe" approvato dal Comitato esecutivo, che afferma la necessità in Etf di cambiare internamente per migliorarsi e migliorare al contempo le azioni e le strategie in questo mandato congressuale, adeguando il modo di agire al contesto presente. Nel documento viene più volte affrontata anche la necessità di rendere la Federazione europea dei trasporti più impattante, modificando il metodo di interazione e di relazione tra la struttura centrale e gli affiliati, così come con le istituzioni politiche. Su quanto relazionato ha chiesto anche il contributo del Comitato giovani, che è centrale nel processo di cambiamento.



Chagas ha proseguito affrontando anche il discorso della campagna Fair Transport Europe, contro il dumping nei trasporti, facendo un po' il punto della situazione e informando su come l'Etf ha intenzione di proseguire nel portare all'attenzione il problema con azioni e iniziative. Anche in questo caso è stato richiesto l'impegno dei giovani per identificare tutte le strategie possibili da attuare ai vari livelli. In chiusura il Segretario generale ha comunicato apprezzamento sul fatto che nel Comitato esecutivo del giorno prima fossero presenti tutti i giovani eletti nel Comitato stesso.

Si è proseguiti con Kamil che ha illustrato brevemente la situazione in Itf (Federazione internazionale dei lavoratori dei trasporti) informando che l'anno prossimo vi sarà il Congresso e vi è posto per circa 200 giovani. Il Congresso si terrà dal 14 al 20 ottobre 2018 a Singapore e la giornata dedicata ai giovani è il 17. Kamil ha inoltre informato che si sta organizzando un'altra scuola giovani per il 2019.

Infine si è ripreso in mano il programma lavori 2017-2022 del Comitato giovani per procedere nella messa a punto di un piano d'azione valido e strutturato nel tempo. Su questo punto vi terremo aggiornati nei prossimi articoli.

CT

Lazio

Notizie positive nel percorso per risollevar Ama

di Marino Masucci

Subcommissario

Fit-Cisl Lazio

Prima e dopo Natale e Capodanno abbiamo assistito a una polemica astiosa tra i diversi contendenti in campo attorno ad Ama, la municipalizzata romana dei rifiuti. Come organizzazioni sindacali abbiamo deciso di non farci imprigionare in questo agone mediatico e abbiamo preferito il percorso che ci è proprio: il dialogo e il negoziato. È stata dura, ma qualche importante risultato lo abbiamo raggiunto.

Dopo una serie ininterrotta di incontri, ai diversi livelli, sovente inconcludenti, mentre l'immondizia offriva un desolante spettacolo della città eterna, il 2 gennaio abbiamo sottoscritto un accordo unitamente all'Assessore per la Sostenibilità, al Presidente della Commissione sostenibilità di Roma capitale e all'Ama. Per smuovere l'inconcludente balletto e mettere attorno a un tavolo le diverse controparti, è stata determinante la nostra proclamazione di una azione di lotta.

È chiara la premessa dell'intesa, nella quale si rafforza il carattere pubblico di Ama nella gestione dei rifiuti urbani e in quella dei consumi attraverso un sistema organizzativo, gestionale e industriale di impianti in grado di generare risparmi economici da riversare sulla collettività con riduzione di costi e di tariffe. E per prima

cosa le istituzioni del Comune si sono impegnate a correggere alcune delibere, una delle quali consentiva ad Ama di ricorrere a privati in caso di necessità: con la correzione questa possibilità si impedisce.

Di grande importanza, inoltre, è l'obiettivo, puntualmente presente nel protocollo di intesa, di valorizzare il personale, migliorando le condizioni di lavoro, anche con-

organica e integrata filiera, che configuri un innovativo modello di economia circolare che liberi la città dai devastanti effetti che caratterizzano l'attuale situazione. I rifiuti non devono essere visti come un problema insolubile, ma come un volano che genera risorse interessanti, da destinare per il miglioramento degli aggregati urbani e delle condizioni di vita della comunità. E per dare a Roma un'immagine nuova, ca-

pace di orientare e di catturare l'attenzione di quel crescente esercito di turismo, nazionale e internazionale, che essa merita. Senza trascurare i benefici effetti che genera sull'insieme del nostro sistema Paese.

Il fatto che si parli finalmente di nuovi siti con la precisazione della loro effettiva localizzazione, da attivare adesso e non fra qualche anno, è la condizione per uscire

dal limbo delle buone intenzioni perché solo così si traccia il percorso per uscire dall'attuale persistente emergenza e dar vita davvero a una radicale e positiva inversione di tendenza. È l'obiettivo che ci siamo proposti e per il cui raggiungimento daremo ogni necessario apporto al tavolo permanente di confronto, fin dal suo avvio nei primi giorni di febbraio.



nessa alla salute e sicurezza, cui dare riscontro nella contrattazione di secondo livello. Inoltre sarà costituito un permanente tavolo di confronto, che ci consentirà un costante monitoraggio sul rispetto degli impegni, a partire dalla raccolta dei rifiuti, dal loro stoccaggio e lavorazione.

Non siamo ancora alla svolta, ma la seguiamo con grande determinazione. Per conseguirla dobbiamo passare attraverso tappe intermedie fino all'attuazione di una

Fit-Cisl fa causa a Ryanair per il rispetto dei diritti dei lavoratori

di **Giovanni Abimelech**

Segretario generale
Fit-Cisl Lombardia

La Fit-Cisl Lombardia, in seguito al comportamento antisindacale di Ryanair, ha dato mandato ai propri avvocati di valutare ogni possibile azione legale e lo scorso 15 dicembre, alla luce delle pesanti minacce rivolte ai propri lavoratori, ha depositato presso il tribunale di Milano un ricorso ex art. 28 legge 300/70. È un ricorso cruciale per la salvaguardia dei diritti e delle tutele di tutti i lavoratori impiegati su aeromobili Ryanair.

Facciamo un passo indietro. Fit-Cisl, poi seguita da altri sindacati, aveva indetto uno sciopero dei lavoratori del vettore irlandese per chiedere l'applicazione del contratto nazionale e il rispetto dei loro diritti. Per tutta risposta Ryanair ha inviato una lettera a tutti i membri di equipaggio basati in Italia: «Tutti i piloti e il personale di cabina Ryanair in servizio devono presentarsi normalmente venerdì 15 dicembre nella stanza degli equipaggi per il proprio turno di servizio. Qualsiasi azione intrapresa da un membro di equipaggio di cabina comporterà la perdita immediata del turno 5/3 per tutto il personale di bordo della base, in linea con la sezione 11 del contratto base. Inoltre può anche comportare la perdita degli aumenti di retribuzione futuri inerenti il contratto collettivo e nessun trasferimento o promozioni all'interno della base sarà accolto».

Il percorso della Fit-Cisl all'interno di Ryanair e delle società Crewlink, Workforce, Brookfield, Storm McGinley (che procacciano e assumono dipendenti per conto di Ryanair) inizia nei primi anni del 2000. In particolare modo negli ultimi due anni l'at-

tività della Fit-Cisl Lombardia congiuntamente con la Fit nazionale si è intensificata tantissimo.

Infiniti esposti presentati agli enti preposti hanno permesso di ricostruire in modo certosino il comportamento arbitrario di Ryanair nei confronti dei propri dipendenti. Emblematico è il caso delle società contractor, dove non viene riconosciuto nemmeno un minimo salariale e la retribuzione è legata solo alle ore di volo effettuate nel mese. Non ci sono tutele, neanche sulla materia salute e sicurezza, difatti la società Ryanair non dispone di un documento di valutazione dei rischi.

Già in occasione della nostra precedente azione di sciopero risalente al 23 febbraio 2017, Ryanair aveva risposto al Ministero del Lavoro, alla Commissione di Garanzia sugli scioperi e a Enac dichiarando: «L'organizzazione sindacale Fit-Cisl non rappresenta i dipendenti di Ryanair e non ci sarà nessuno sciopero del personale Ryanair né alcun dipendente Ryanair sarà mai coinvolto in qualsiasi futuro sciopero proclamato da qualsiasi sindacato, dal momento che una simile azione sarebbe in contrasto con l'ordinamento irlandese».

Da lì a poco seguì la delibera n. 17/31 del 20 febbraio 2017 della Commissione di Garanzia dell'attuazione della legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali che sancì la piena applicazione della legge n. 146 del 1990 e della regolamentazione provvisoria del trasporto aereo del 13 ottobre 2014 anche nei confronti del vettore Ryanair, richiamando il vettore a dare pronta comunicazione all'utenza sull'impatto dello sciopero da noi proclamato.

Le recenti vicende della sentenza della Corte di Giustizia europea e la cancellazione dei voli a causa del mancato godimento delle ferie da parte dei piloti hanno permesso di accendere un faro sulla compagnia aerea irlandese.

Ricordiamo che la Corte di Giustizia europea ha deciso in via definitiva che le controversie su un contratto di lavoro di un membro di equipaggio rientrano nella competenza dei tribunali del Paese dove svolgono le proprie funzioni. Ogni dipendente può quindi citare il suo datore di lavoro dinanzi al tribunale da lui considerato più vicino.

In virtù degli ultimi episodi la Fit-Cisl aveva nuovamente riaperto le procedure di raffreddamento e conciliazione sull'applicazione delle norme di legge in materia di distacco transnazionale. Come già accaduto in altre occasioni Ryanair, Crewlink, Workforce, Brookfield e Storm McGinley non avevano risposto alle nostre missive senza neanche presentarsi in occasione della seconda fase della procedura di raffreddamento e conciliazione.

Nel rispetto delle norme di legge abbiamo inviato la nostra dichiarazione di sciopero che, su invito della Commissione di Garanzia, è stata per ben due volte differita fino ad arrivare allo sciopero del 15 dicembre 2017.

La lettera di minacce di Ryanair, inviata a tutti i mass media, ha trovato una pronta reazione da parte loro ma soprattutto da parte della politica e degli enti preposti, ormai stupefatti dall'atteggiamento del vettore irlandese.

Puglia

Fit-Cisl celebra l'VIII Festa del Socio

di Stefania Tagliaferro

La Festa del Socio giunge alla sua VIII edizione. Anche quest'anno la Segreteria regionale Fit-Cisl Puglia ha voluto confermare l'appuntamento con i propri iscritti e premiare i più fidelizzati, festeggiandoli lo scorso 16 novembre a Bari.

Contestualmente si è tenuto un evento seminariale, anche grazie all'impegno e alla creatività del Coordinamento Donne e del Coordinamento Giovani, dedicato a industria 4.0, che è una tematica che sta destando e, siamo certi, continuerà a destare l'interesse comune, essendo legata a cambiamenti epocali non solo nella società, ma anche nel mondo del lavoro e di conseguenza nel sindacato. Il titolo che è stato scelto per trattare questo argomento, "Il valore del lavoro nell'industria 4.0", è significativo poiché racchiude quella che è una riflessione, ma anche una grande preoccupazione, vale a dire come conciliare l'intelligenza umana con l'intelligenza artificiale, senza la prevaricazione della tecnologia sul saper fare dell'uomo. Con la quarta rivoluzione industriale, infatti, muta l'impresa e cambia il lavoratore stesso. Mentre i pessimisti ritengono che, con l'automazione e l'interconnessione della produzione, i robot arriveranno a prendere il posto dell'uomo all'interno delle aziende, è evidente che a cambiare saranno prevalentemente le competenze che ogni lavoratore dovrà possedere e, di conseguenza, l'approccio stesso al mondo del lavoro di professionisti, delle aziende e del sindacato.

Gli elaborati presentati durante la Festa sono frutto di ricerche e curiosità, per meglio conoscere le caratteristiche dell'evoluzione industriale che ci sta coinvolgendo, le possibili ripercussioni di un cambiamento di tale portata nella vita sociale, le modalità per accogliere cul-

turalmente i nuovi assetti lavorativi, i nuovi profili professionali diversi e altamente qualificati, più richiesti dalle imprese in questi anni, la trasformazione di attività già esistenti per poter essere competitive e attuali all'interno di questo nuovo sistema, la tutela della salute e sicurezza del lavoratore in un ambiente maggiormente tecnologico e, infine, il ruolo stesso che il sindacato deve assumere per governare questa trasformazione, mutando a sua volta. Pertanto, per entrare nel cuore dell'argomento, si è voluto puntare su tre pilastri, industria 4.0 – lavoro 4.0 – sindacato 4.0, quali elementi portanti per affrontare assieme questo cambiamento, come se fosse un viaggio, ognuno col suo "bagaglio": l'imprenditoria, la produzione, la concertazione. Del resto, come diceva Proust, "Il vero viaggio di scoperta non consiste nel cercare nuove terre, ma nell'avere occhi nuovi".

Hanno arricchito e completato il lavoro seminariale con i loro contributi il Segretario generale nazionale Fit-Cisl, Antonio Piras, e il Segretario generale Usl Cisl Puglia, Daniela Fumarola, che hanno partecipato all'evento e hanno offerto moltissimi spunti di riflessione sul tema in oggetto, sottolineando la funzione nodale che il sindacato in questo periodo deve rivestire, quale fulcro per governare il processo in atto.

Durante la manifestazione, anche la Segreteria regionale Fit-Cisl Puglia, come già fatto a Chia in occasione del Congresso 2017 dalla Segreteria nazionale Fit, ha voluto premiare lo studente Michele Albanese, primo classificato tra le scuole superiori per la prima edizione del con-



corso "Sono Stato io" e neo diplomato presso l'Istituto alberghiero Molfetta di Molfetta (BA), riproponendo ai presenti il video realizzato. A tale proposito, il Segretario generale nazionale ha annunciato, nel suo intervento, il lancio della seconda edizione dello stesso concorso.

La festa si è conclusa con la premiazione dei soci, 7 donne e 38 uomini, attivisti che hanno condiviso gli ideali della nostra Federazione, consegnando loro attestati e altri ricordi, per ringraziarli della loro assiduità e operosità.

Toscana

L'officina dell'Osmannoro è un capitale da non disperdere

di **Franco Fratini**
 Segretario regionale
 Fit-Cisl Toscana

L'officina dell'Osmannoro (FI) è a rischio e con essa il patrimonio di competenze delle sue maestranze. Tale officina è usata per la manutenzione ciclica delle carrozze media distanza di tutta Trenitalia e attualmente occupa circa 220 ferrovieri oltre ad altri addetti di ditte esterne, che possiamo quantificare in circa 50 operai. Attualmente le carrozze che vengono riparate (manutenzione ciclica) sono complessivamente meno di 2mila, hanno un'età media



anche i recenti bandi di gara) e di conseguenza ridurre complessivamente la flotta delle medie distanze a circa 500/600 carrozze. Insomma nel 2021 vi sarà un serio problema di lavoro per tutta l'officina.

fra 40 e 50 anni e non hanno il sistema di sicurezza antincendio, obbligatorio a partire dal 2021 a seguito della normativa europea. Attualmente vengono mantenute circa 400/500 carrozze all'anno, in modo che ogni 4/5 anni si ripete il ciclo; infatti, in linea di massima, i km percorsi corrispondono agli anni di utilizzo.

È chiaro che, per dotare tutto il parco carrozze del sistema antincendio, dovrebbe essere fatto un investimento molto consistente. Investimento che, al contrario, sarà limitato, perché Trenitalia ha deciso di comprare nuovo materiale rotabile (vedi

Vediamo che i "Vivalto" per la manutenzione ciclica sono stati assegnati all'officina di Voghera, i treni "Minuetto" e "Taf" quella di Foggia, mentre tutti i carrelli degli Etr Av (torneria sale) all'officina di Napoli. Insomma tutti i treni di ultima generazione sono stati assegnati fuori dal perimetro della Toscana.

Se effettivamente il numero di carrozze di media distanza da mantenere verrà ridotto a 500/600 unità, è necessario pensare a quale tipo di lavorazione si può ricorrere per mantenere l'occupazione, in

quanto dal 2021 l'officina nazionale potrebbe trovarsi senza lavoro. Bisogna iniziare a programmare oggi e noi proponiamo che i nuovi treni "Rock" e "Pop" e altri di nuova generazione facciano la manutenzione ciclica all'Osmannoro, che può contare sul fatto di avere 5 binari lunghi 380 metri e, con un modico investimento, può adeguare le attrezzature per le nuove lavorazioni. Inoltre, il reparto è adibito alla tornitura delle ruote dei treni, è di ultima generazione, è costato circa 8/10 milioni di euro e può candidarsi ad assorbire il lavoro non solo per Trenitalia, ma anche quello della società Mercitalia Rail ed eventualmente anche di altri soggetti.

Per tutte queste ragioni è necessario cominciare oggi a sollecitare Trenitalia e Fsi per gettare le basi sulle future lavorazioni all'Osmannoro. L'officina è stata costruita con una concezione nuova, sia sul piano tecnologico che funzionale, ed è collocata in un ambiente ottimale, lontano dalla città e collegata sia via ferrovia che via strada, in maniera da rispondere alle esigenze di viabilità. Inoltre, è da considerare strategico che la Direzione Tecnica di Trenitalia, struttura specifica per l'ingegneria della manutenzione e del materiale rotabile nuovo, sia collocata a Firenze in Via Lavagnini e conti di circa 200 addetti fra ingegneri e personale altamente qualificato. Una opportunità che non possiamo lasciarci sfuggire: vogliamo valorizzare e sviluppare queste attività, perché rappresentano una grande opportunità di lavoro e futuro per i nostri giovani.

La politica senza partiti non è così diversa dal passato

di Geivù

Siamo in un periodo politico di transizione. Questo assunto, che quasi ognuno di noi si è sentito ripetere almeno una volta nel 2017, rischia di diventare un vero e proprio tormentone nel 2018, se non altro fino a quando non saremo chiamati alle urne per eleggere i rappresentanti della XVIII legislatura della Repubblica italiana.

Una cosa però è certa: il partito politico tradizionale, così come lo abbiamo conosciuto negli ultimi 50 anni, è in crisi, così come lo sono i suoi linguaggi. Parallelamente sta crescendo il ruolo di think tank, fondazioni e associazioni politiche in Italia.

Il dossier dell'osservatorio Openpolis "Cogito ergo sum" traccia un quadro assai interessante di questa mutazione.

La politica italiana vive ormai da anni una fase di "rimiscolamento". Un numero sempre crescente di cambi di gruppo, assieme alla costante nascita di nuovi schieramenti politici, ha rivoluzionato lo scenario politico della legislatura che sta per finire. Dal centrismo della Prima Repubblica, al bipolarismo della Seconda siamo arrivati all'attuale pluripartitismo.

Le principali vittime di questa fase sono proprio i partiti, snaturati dalla loro funzione di aggregazione e formazione politica. Il vuoto generato ha fatto sì che la condivisione di idee sulla "cosa pubblica", tratto caratteristico proprio dei partiti, necessitasse di una nuova "casa". Per rispondere a questa esigenza negli anni sono cresciuti think tank, fondazioni e associazioni politiche, che sono accomunate dalla presenza di politici negli organi apicali, dal desiderio di diventare dei

forum in cui discutere e formare una nuova classe politica e dalla volontà di instaurare dei processi di policy making.

I cosiddetti politici di professione però non cedono il passo. Sono più di 100 le realtà in cui la loro presenza sembra essere una costante. Fra gli incarichi dirigenziali e di rappresentanza i politici sono il 51,88%, percentuale che sale al 67% per le strutture più politiche, ma che scende a circa il 40% per quelle che fanno formazione, ricerca e policy making tematico. Più in generale fra i 1.765 membri per cui è stato possibile rintracciare la professione, 592 (33,54%) hanno avuto negli anni qualche tipo di incarico politico.

La rete di collegamenti fra le strutture censite è molto fitta, fa sapere Openpolis. Fra le 93 organizzazioni per cui è stato possibile ricostruire un'anagrafica, 70 hanno almeno un membro condiviso con altre realtà (il 77%). Grazie all'analisi di due parametri (membri condivisi con altre strutture, e numero di think tank con cui si condividono membri) 5 organizzazioni risultano essere particolarmente radicate: Aspen Institute Italia, Astrid, Fondazione Italia Usa, Italia decide e Italia-nieuropei.

Il network di think tank, fondazioni e associazioni politiche non è fatto solo di strutture ma anche di persone. Tredici persone hanno un qualche tipo di legame con quattro o più strutture, formando di fatto la rete che le unisce. Fra loro troviamo politici, ex ministri, docenti universitari e amministratori di aziende pubbliche. Salvatore Biasco (docente ed ex deputato), Angelo Maria Petroni

La parola

Un **think tank** (in inglese **serbatoio di pensiero**) è un organismo, un istituto, una società o un gruppo, di norma indipendente dalle forze politiche (anche se non mancano think tank governativi), che si occupa di analisi delle politiche pubbliche.

Con **policy making** si intende elaborare e determinare orientamenti e strategie in merito alle questioni più rilevanti per la società e la politica.

(docente ed ex Cda Rai) e Giulio Tremonti (senatore ed ex vice premier e ministro) sono i più ricorrenti con 5 incarichi in 5 diverse strutture.

Tre tipologie di fenomeni emergono quando si incrociano i dati dei think tank con la sfera pubblica. Il primo riguarda casi di spoil system: persone che fanno parte di think tank assieme a un determinato politico con un incarico pubblico e che vengono nominate come capo del gabinetto o della segreteria particolare. Una fattispecie emersa varie volte nel corso dello studio. Altra evenienza vede finanziatori di una determinata fondazione guidata da un determinato politico, che vengono nominati in strutture pubbliche di cui è responsabile quello stesso politico. Infine abbiamo casi in cui una persona appartenente a un think tank vicino a un determinato partito viene nominata in un'istituzione pubblica (per esempio nella giunta comunale) guidata da quello stesso partito.

Insomma, cari (e)lettori, alla prossima tornata credevate di eleggere solo i membri del Parlamento, giusto? Bene, non è precisamente così. Magia e potere della Politica 2.0.

Noi, che ascoltiamo le persone in anonimato



di Giulia Dellepiane
g.dellepiane@cisl.it

L'anno scorso ha compiuto 50 anni ma non ha perso la passione degli inizi, anche grazie all'impegno di ben 700 volontari sparsi per l'Italia. Parliamo di **Telefono Amico Italia Onlus**, associazione che si occupa di ascoltare al telefono o via mail in completo anonimato e senza pregiudizio chiunque soffra di un qualsiasi disagio emozionale. Si tratta di una mission non semplice che richiede molta preparazione, come spiega la Presidente **Monica Petra**.

Come formate i vostri volontari per un compito così delicato?

«Bisogna usare la prospettiva di chi si sta raccontando. E non solo occorre non giudicare o imporre soluzioni, ma è necessario mettere a proprio agio chi chiama, senza preconcetti.

Per raggiungere questo obiettivo, i nostri volontari frequentano corsi di formazione iniziale che durano da tre a sei mesi, dopodiché proseguono con incontri formativi durante tutta la loro permanenza in attività, obbligatoriamente almeno una volta al mese, anche per condividere esperienze, perché anche chi ascolta ha bisogno di essere sostenuto per fare un buon servizio».

Come si fa a non giudicare chi ascoltiamo?

«Il punto di partenza è la consapevolezza. Ognuno ha proprie convinzioni e reazioni a ciò che ascolta: è normale, ma possiamo lavorare per distinguere quello che sto udendo dalla mia opinione. Ed è anche per



questo che ci impegniamo tanto sulla formazione: per essere consapevoli delle nostre emozioni e pensieri e valori nel corso dell'ascolto. Perché la mancata condivisione di scelte valoriali condiziona moltissimo l'ascolto degli altri. A ogni sistema di valori va riconosciuta la sua dignità».

Quante richieste di aiuto ricevete ogni anno?

«Nel 2016 abbiamo avuto 80mila contatti, un dato in linea con quelli degli ultimi anni».

Qual è l'identikit di chi vi contatta?

«Circa il 70% sono uomini. La fascia di età più rappresentata è tra 36 e 65 anni, con il picco massimo tra i 55 e i 65».

Di che tipo sono i problemi che ascoltate?

«Di ogni genere. Siamo nati per prevenire il suicidio e questo resta per noi un obiettivo fondamentale: siamo attenti a chi si

sente senza futuro e speranza. In questo momento storico la parte più preponderante delle chiamate che riceviamo, circa un terzo del totale, riguarda temi legati alla solitudine. Le altre due grandi tematiche in ordine di frequenza sono le problematiche relazionali - amicali, familiari ma ultimamente sociali, quindi isolamento ed emarginazione - e quelle legate alla sfera sessuale e alle difficoltà connesse».

Come aiutate le persone? Le reindirizzate a centri specializzati nei loro problemi?

«Noi non siamo un centralino di smistamento per i problemi. Il nostro primo obiettivo è far sentire accolto chi ci contatta e aiutarlo a essere consapevole di quello che è in grado di fare da solo, perché ognuno di noi ha delle risorse dentro di sé.

Il primo dei nostri obiettivi, quindi, è ascoltare i vissuti emotivi che riguardano il momento in cui si sta chiamando, per aiutare le persone a liberarsi facendo chiarezza dentro di sé togliendosi un peso, far capire quali sono le prospettive e solo successivamente trovare le soluzioni. Poi certamente in casi specifici suggeriamo strutture specializzate per affrontare situazioni particolari. Ma dipende da chi ci ascolta: se è disposto a mettersi in gioco o meno».

Per maggiori informazioni sono a disposizione il sito www.telefonoamico.it oppure il numero 199284284 ogni giorno dalle 10 alle 24.

Consorzio Nazionale Cooperative Pluriservizi

della rete ferroviaria italiana - Soc. Coop.

Associato a Confcooperative, attraverso le 50 cooperative consorziate, opera su tutto il territorio nazionale con oltre 4000 addetti.



Oltre ai tradizionali servizi del Facility Management (pulizia e sanificazione, logistica, gestione del verde, guardiania, facchinaggio, etc), CNCP si distingue sul mercato per il know-how e specializzazioni acquisite nell'erogazione di servizi ferroviari.

Il Sistema di Gestione Integrato CNCP è certificato per le Norme:

UNI EN ISO 9001 Qualità
UNI EN ISO 14001 Ambiente
BS OHSAS 18001 Sicurezza
SA 8000 Etica

Tel. **06.400.48.20** – Fax 06.85 40 292 E-mail: segreteria@cncp.net
Via Salaria, 89 Roma (00198)

Sedi operative Via Fara Gustavo, 39 **Milano** (20149)
Via Sommacampagna, 63 H **Verona** (37137)

ISTITUTO NAZIONALE ASSISTENZA TRASPORTI

Dal 1954, polizze assicurative ad alto valore sociale per i lavoratori dei trasporti e i loro familiari.

NUOVA POLIZZA CONVENZIONE TRASPORTI

Inidoneità temporanea o definitiva al servizio per malattia o infortunio.

- **Diaria: € 25,00 al giorno** (max 365 giorni) a decorrere dal 20° giorno.
- **Indennità forfettaria** per inidoneità definitiva da infortunio o gravi eventi:
 - € 60.000,00 una tantum per assicurati fino a 40 anni.
 - € 40.000,00 una tantum per assicurati dai 41 ai 59 anni.
- **Premio mensile: € 18,00**

Le prestazioni suindicate sono cumulabili con indennità di altre polizze.

NB: le presenti informazioni hanno carattere esemplificativo, fermo restando quanto previsto dalle condizioni contrattuali di polizza.



- **INFORTUNI DIPENDENTI E FAMILIARI**
- INFORTUNI DIPENDENTI LIGHT
- RICOVERI DIPENDENTI E FAMILIARI
- RICOVERI - INDENNITÀ PER INTERVENTI CHIRURGICI E DIARIA DI CONVALESCENZA
- RICOVERI DIPENDENTI LIGHT
- RICOVERI FAMILIARI LIGHT
- CURE DENTARIE
- **R.C. DANNI CAUSATI DAL CONDUCENTE AD AUTOMEZZI DEL DATORE DI LAVORO E TUTELA LEGALE**
- INCENDIO E FURTO ABITAZIONE
- **INIDONEITÀ TEMPORANEA NOVITÀ 2017**
- PENSIONATI INFORTUNI E RICOVERI
- POLIZZA CONVENZIONE VITA

La polizza pensata per la tua sicurezza e quella dei tuoi familiari.

Da oggi ancora più conveniente con le nuove garanzie di Tutela Legale.
Premio mensile per i Dipendenti: **€ 43,00**

I danni causati dal lavoratore per sua colpa all'automezzo da lui condotto di proprietà dell'azienda, sono oggi coperti dalla nostra polizza RC che opera nei termini contenuti nell'art. 34 del CCNL del Trasporto Pubblico Locale e nelle modalità previste dall'accordo sottoscritto tra Organizzazioni Sindacali e Aziende.

Inoltre, la garanzia di Tutela Legale copre anche il caso di "omicidio stradale" (art. 589 bis C.P.).

Scopri tutte le novità e le condizioni a te riservate su **www.inat.it**

DOMANDE?

CHIAMACI AL 06.51.57.41 OPPURE MANDACI UNA MAIL A INFO@INAT.IT

SAREMO FELICI DI RISPONDERTI NEL MINOR TEMPO POSSIBILE

Ufficio Sinistri:

- Tel 06.515741 *selezione 4*
- F.S. 970.65130
- Fax F.S. 970.65104
- sinistri_inat@agenziaspecialefl.it

Assistenza clienti:

- Tel. 06.515741 *selezione 1*
- Fax 06.5137841
- info@inat.it

Largo Salinari, 18
00142 Roma

inat agenzia speciale

