

# La VOCE dei Trasporti 2

LXVIII anno dalla fondazione

CONCORSO NAZIONALE

## SONOSTATOIO

INSIEME CONTRO IL MALTRATTAMENTO DEI MEZZI PUBBLICI

EDIZIONE 2017/2018



Realizza un fumetto o uno spot audio-video e partecipa al concorso!

UN PROGETTO REALIZZATO A CURA DI



### FIT-CISL

FEDERAZIONE ITALIANA TRASPORTI

FINANZIATO DA

**FONDAZIONE  
MOTUS**

CON IL PATROCINIO DEL



Ministero  
delle Infrastrutture  
e dei Trasporti

IN COLLABORAZIONE CON



Ministero dell'Istruzione,  
dell'Università e della Ricerca

Scopri tutti i dettagli su [WWW.SONOSTATOIO.COM](http://WWW.SONOSTATOIO.COM)





## 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](http://www.unisalute.it)  
numero verde 800 114444

**Unipol**  
GRUPPO



## Editoriale

**2** La politica torni a mettere al centro lavoro e trasporti

## In evidenza

**4** Il "Made in Italy" continua a passare la mano

**6** Autotrasporto merci – Logistica. Il lavoro di Fit-Cisl per un settore trascurato eppure strategico

**8** La riforma della governance dei porti e lo sviluppo del sistema mare

## Mobilità ferroviaria

**10** Il punto sui contratti di servizio regionali

**12** La Manutenzione Rotabili chiede risposte chiare e rapide

**13** I lavoratori non possono essere comparse in tema di sicurezza

**14** Occorre accelerare sulle assunzioni in Rfi

## Sindacato e Strategie

**15** Servizi ambientali. Il sindacato ottiene più tutele per i conducenti

**16** Mobilità tpl. Agens sottoscrive il ccnl degli autoferrotranvieri-internavigatori

**17** Autostrade. Lo svelamento del meccanismo delle concessioni è un successo Fit-Cisl

**18** Trasporto marittimo. I temi sul tavolo del rinnovo dei ccnl delle attività marittime

**20** Trasporto marittimo. Come vanno le autostrade del mare? Bene ma non benissimo

**22** Portualità. I porti, pilastri della Via della Seta

**23** Autotrasporto merci - Logistica. Buona occupazione e dignità della persona al centro delle nuove tecnologie

**24** Trasporto aereo. Se la fuga dei cervelli colpisce anche i piloti

## Politiche Sociali

**25** Ape sociale: dopo i ritardi del 2017 ripartono le richieste per il 2018

## Generi e Generazioni

**27** Donne. La contrattazione, arma vincente contro la violenza di genere

**30** Giovani. I pro e i contro del Bonus Giovani

## Fit International

**32** Contro lo sfruttamento nei trasporti aderisci a Fair Transport Europe

**35** Trasporto marittimo. Shipping: stato di salute e prospettive di crescita

**38** Trasporto marittimo. Il Fanimar, punto di riferimento per la salute dei marittimi

**40** Trasporto marittimo. I marittimi del futuro: più competenti in informatica

**42** Trasporto aereo. Ecco i rischi della privatizzazione e commercializzazione dei servizi del traffico aereo

## Regioni

**44** Toscana

## Opinioni e Colloqui

**45** I lavoratori quanto conoscono il welfare aziendale?

**46** Intervista all'On. Paolo Gandolfi

**48** La lebbra esiste ancora ma non ci fa paura

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

**N. 2 Febbraio 2018**

LXVIII 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 15/02/2018

Finito di stampare nel mese di Febbraio

Tiratura: 28.000 copie

# La politica torni a mettere al centro lavoro e trasporti

di Antonio Piras  
Segretario Generale Fit-Cisl



trasporti, a cominciare dal servizio che si deve garantire per i pendolari. Il fatto che i due incidenti siano accaduti in tempo di campagna elettorale fa auspicare che non siano avvenuti invano e che il tema della sicurezza nelle ferrovie e nei trasporti più in generale finalmente finisca nell'agenda dei politici di ogni schieramento e, naturalmente, parliamo anche di sicurezza sul lavoro.

Siamo alle ultime battute,

**N**ei trasporti un recente avvenimento ha sconvolto la pubblica opinione: la strage dell'incidente ferroviario a Pioltello a cui si aggiunge l'episodio del treno Freccia-bianca che è uscito dai binari alla stazione Termini di Roma. Quest'ultimo evento non ha prodotto vittime o danni, ma disagi che hanno pesantemente condizionato l'utenza. In particolare l'esercizio dei pendolari.

In altra sezione daremo conto di quanto è accaduto. In questo passaggio riconfermo il nostro messaggio: manutenzione e sicurezza non sono dei fastidiosi optional, quanto la cartina di tornasole attraverso la quale si misura l'efficienza del sistema dei

infatti, di un percorso che avrà la sua conclusione nella giornata del prossimo 4 marzo. Fino ad oggi, le diverse forze politiche non si sono molto esercitate nella definizione dei loro programmi sui quali incanalare l'orientamento degli elettori; hanno, piuttosto, avanzato proposte che sembrano un esercizio stantio di luoghi comuni, di iperboliche promesse, che vanno ben al di là del libro dei sogni più ardito quanto inconcludente. Tutto ciò condito da una sequela di accuse reciproche, insulti, smentite di cui siamo ormai spettatori assuefatti.

Nel frattempo, mentre la politica continuava ad allontanarsi dagli elettori, un uomo, cittadino italiano dichiaratosi fascista, ha com-

più quello che è a tutti gli effetti un attentato terroristico contro alcuni migranti, sparando a caso in strada ben trenta colpi di pistola. Il triste bilancio è di sei feriti, nessuno in pericolo di vita, ma l'epilogo sarebbe potuto essere ben più tragico. Potremmo fare molte considerazioni su questo episodio orrendo, le sue possibili cause e gli inevitabili rischi che ne potrebbero derivare. Qui vogliamo ribadire che la Fit, così come la Cisl è in ogni caso contro la violenza sempre e comunque, per l'integrazione e l'accoglienza, seppur nel rispetto delle regole. Il Paese rischia di sprofondare se si darà spazio a chi pensa di trasformarlo in un far west razzista. Per questo ribadiamo l'invito ad andare tutti a votare il 4 marzo – a partire dai giovani – perché se non esprimiamo la nostra scelta, qualunque essa sia, lo farà qualcun altro per noi e quella scelta potrebbe non piacerci.

Ma chi votare? La Cisl non dà indicazioni, e ci mancherebbe! Ma ha offerto il suo contributo al dibattito politico. Forte anche della sua "massa" di oltre 4 milioni di elettori e dell'autonomia che la distingue e caratterizza, ha presentato lo scorso 29 gennaio una riflessione ad ampio spettro sullo stato reale del Paese, sotto il profilo economico e sociale, e sulle scelte che si dovrebbero attuare per aprire una nuova stagione di crescita. Abbiamo bisogno di imprese efficienti e competitive, capaci di dare risposte adeguate e prospettive solide ai tantissimi giovani che premono sul mercato del lavoro, quando troppo spesso costretti ad esplorare nuove opportunità oltre le frontiere nazionali. Del resto, sviluppo e ampliamento della platea delle opportunità di lavoro costituiscono per la Cisl, e quindi anche per la nostra Fit, un binomio indissolubile per aprire davvero un nuovo orizzonte.

La Segretaria generale Annamaria Furlan ne ha sottolineato i punti salienti, a partire dal lavoro, che sta assumendo forme nuove per l'irrompere delle nuove tecnologie, da sostenere con politiche attive e con strumenti per le transizioni connesse ai mutamenti degli assetti produttivi, con una insistenza sulla formazione e su un nuovo rapporto scuola-lavoro. Sul fisco, tema tanto dibattuto in questa campagna elettorale, la nostra Confederazione ha le idee molto chiare: contenere il costo del lavoro per dare maggiore agilità alle imprese e favorire gli investimenti. Non solo: puntare a una rimodulazione delle aliquote per garantire livelli retributivi più elevati per lavoratori e pensionati, al fine di sostenere la domanda interna che resta ancora al palo e quindi generare un circuito virtuoso anche a favore delle piccole e medie imprese, le quali per il 75% riversano le loro produzioni sul mer-

cato interno. Molto articolate, inoltre, sono le indicazioni a favore delle famiglie e per la costruzione di un patto per la natalità.

Si tratta di un documento di proposte molto ampio, che si basa su tre cardini: sostenibilità dei conti pubblici; sostenibilità sociale; benefici a quanti hanno sopportato gli effetti più devastanti della crisi. E che si inserisce in una cornice molto ben definita: l'unità politica dell'Europa, con un rinnovato slancio verso la sua originaria missione di civiltà per i popoli europei e per il mondo intero. E in questo contesto - ha con forza sottolineato la Furlan - le parti sociali europee dei diversi settori dovrebbero definire accordi quadro settoriali di armonizzazione europea, per regolare le tutele inderogabili dei lavoratori, fatto salvo, ovviamente, il diritto di negoziare, a livello nazionale, clausole e tutele integrative.

In questo orizzonte la nostra Fit ha già intensificato il proprio impegno in più direzioni. La prima, a cui chi ci conosce sa quanto teniamo, è la campagna Sono STATO io, giunta alla sua seconda edizione e a cui dedichiamo la copertina di questo numero de La Voce. L'importanza della nostra iniziativa nasce dal fatto che coinvolge il futuro del Paese, quindi i ragazzi e i bambini che frequentano le scuole di ogni ordine e grado, allo scopo di affermare la cultura del rispetto verso i mezzi pubblici e nei confronti di quanti operano per assicurare il migliore servizio. A fine marzo si concluderà la campagna, al cui successo ognuno di noi è chiamato a offrire il suo apporto perché si parli del tema e si elaborino nelle scuole fumetti e spot audio-video, di cui premieremo i migliori.

Un'altra iniziativa per noi molto importante, alla quale la Fit-Cisl aderisce con convinzione e impegno, è quella che si colloca in seno alla Federazione europea dei lavoratori dei trasporti (Etf): la campagna Fair Transport Europe, l'Europa dei trasporti equi, che si svilupperà nel corso di quest'anno, per mettere poi a punto un'organica proposta di confronto in occasione della prossima campagna elettorale per il rinnovo del Parlamento europeo nel 2019. Si tratta di un'importante occasione perché il sindacato europeo del comparto definisca obiettivi e strategie per armonizzare il mercato dei trasporti, superando ostacoli tecnici, amministrativi e regolamentari, che danneggiano lavoratori e utenti. La Fit è pronta e offrirà ogni possibile e necessario contributo in termini di idee, proposte e iniziative.

# Il “Made in Italy” continua a passare la mano

*Anche Ntv acquisita al 100% da un investitore straniero*



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

Sono circa 500 i marchi italiani acquisiti negli ultimi anni da investitori stranieri. Dall'industria al mondo della moda passando per l'alimentare, la proprietà del “Made in Italy”, sempre più spesso, finisce all'estero.

Per fare qualche esempio, l'azionista di riferimento di Telecom è francese, Italcementi è passata in mani tedesche, Pirelli è finita ai cinesi, la proprietà di Indesit è stata trasferita all'americana Whirlpool, la Fiat non è più italiana e si potrebbe continuare ancora a lungo.

A seconda delle circostanze e delle convenienze queste operazioni vengono battezzate come il risultato dell'incapacità del Paese di fare sistema o come un fatto positivo visto che l'Italia attrae investimenti esteri. Peccato che le imprese italiane non siano in grado di fare altrettanto.

Indipendentemente dalle capacità di permeazione nell'opinione pubblica di un messaggio o dell'altro, il dato è che il tasso di disoccupazione, soprattutto giovanile, del Paese è ancora a un livello molto critico e il profilo industriale tende alla desertificazione. Senza contare che le risorse economiche che i gruppi stranieri spendono per acquisire i marchi italiani sono destinate esclusivamente alle vecchie proprietà

e non portano alcun beneficio alla collettività.

Evidentemente, a tratto generale, le imprese italiane non hanno la vocazione alla “multinazionalità” e il “nanismo” è ancora una patologia inguaribile, fatta eccezione per quelle aziende di stato come Eni, Enel e Finmeccanica che, a dispetto dei liberisti, continuano a rappresentare l'Italia in giro per il mondo.

## Il caso di Italo

Mentre in Nuovo trasporto viaggiatori (Ntv) si stavano svolgendo - sulla spinta di un primo sciopero di otto ore a cui ha aderito il 100% degli addetti alla circolazione dei treni - le “prove tecniche” per rinnovare il contratto di lavoro dei circa mille lavoratrici e lavoratori, è arrivata la notizia dell'acquisizione, da parte del fondo americano Global infrastructure partners (Gip) specializzato in investimenti nel settore delle infrastrutture.

Da quanto si apprende dal sito web del fondo, esso è un investitore infrastrutturale indipendente e leader a livello mondiale. «Gip combina l'esperienza nel settore specialistico e la gestione operativa



delle best practice industriali per ottenere rendimenti superiori a (fronte n.d.r.) di rischi superiori. Appliciamo le competenze e le conoscenze complementari del nostro team per gestire attivamente i nostri investimenti di portafoglio al fine di migliorare la qualità del servizio e le prestazioni finanziarie». Sempre dal sito si apprende che, nell'ambito del settore dei trasporti, Gip è presente nell'aeroporto di Gatwick a Londra, in quello di Edimburgo, nel porto di Melbourne, nella compagnia ferroviaria australiana Pacific National e in Terminal Investment Limited che opera nell'ambito dei terminal di spedizione e container con sedi in Europa, Asia, Nord e Sud America e Africa occidentale.



È un fulmine a ciel sereno se si considera che i vertici della società avevano annunciato che, entro il mese di febbraio 2018, si sarebbe realizzata la quotazione di una percentuale compresa tra il 35% e il 40% del capitale di Italo attraverso il collocamento di azioni cedute da alcuni azionisti della società a investitori istituzionali in Italia e al di fuori degli Stati Uniti.

Il prezzo di acquisto, da quanto si è appreso dai media, è stato fissato in un miliardo e 980 milioni di euro.

Sicuramente non si è trattato di una svendita visto che i soci hanno sostenuto, negli anni, un impegno economico pari a circa 400 milioni di euro.

Adesso c'è da capire come e con chi la proprietà, che dopo un investimento importante punterà a un rendimento significativo, ha intenzione di gestire la società. Le lavoratrici e i lavoratori, che nel 2012 e negli anni 2014 e 2015 sono stati costretti a subire pesanti sacrifici, sono ancora una volta costretti a interrogarsi sul loro destino lavorativo.

L'unico dato positivo è che la produzione di Ntv, i treni, non si può spostare altrove

e quindi se non altro sui livelli occupazionali non vi saranno ricadute.

A questo punto però il rinnovo del contratto di lavoro non è più rinviabile, così come pure non è più differibile il pagamento dei premi di risultato arretrati e del cosiddetto "super premio" previsto in caso di superamento degli obiettivi di produttività prefissati.

È auspicabile quindi che il gruppo dirigente della società Ntv, che cambierà nome in società Italo, abbandoni i pregiudizi con cui ha affrontato la questione negli anni scorsi (il contratto è scaduto il 31 dicembre 2014) e si confronti per definire un contratto di lavoro che tenga conto delle peculiarità aziendali e cioè di tutto ciò che è comporta la mobilità ferroviaria. I treni circolano sulla base del rispetto di norme di sicurezza e regolarità e il contratto di lavoro non può non tener conto di questi elementi.

Sono indispensabili altresì segnali di discontinuità nello stile gestionale, in quanto le pratiche tipiche dei settori manifatturieri degli anni '70 non si addicono a un'azienda moderna che produce e offre alla clientela un servizio di qualità.

### Un po' di storia

L'impresa ferroviaria **Nuovo trasporti viaggiatori (Ntv)** è stata fondata nel 2006. Si tratta di un esempio unico a livello europeo in quanto il legislatore italiano, a differenza di altri, ha deciso di anticipare l'apertura del mercato ferroviario. Il primo treno di Ntv, Italo è partito da Napoli alle 7 del 28 aprile 2012. A seguito di una crisi finanziaria nel 2014 e nel 2015, per scongiurare centinaia di licenziamenti si è dovuto ricorrere ai contratti di solidarietà difensiva. Grazie a una serie di azioni attivate dal nuovo management la società ha chiuso il 2017 con Ebitda in aumento del 64% e fatturato del 24,8%. Un significativo contributo è stato dato dall'Autorità di regolazione dei trasporti che, attraverso una specifica delibera, ha ridotto il canone di accesso all'infrastruttura da 12,8 a 8,2 euro a chilometro.

Autotrasporto merci – Logistica

# Il lavoro di Fit-Cisl per un settore trascurato eppure strategico

*Il rilancio è possibile. A livello europeo chiediamo norme contro il dumping*



di **Maurizio Diamante**  
Segretario Nazionale Fit-Cisl

Nei giorni scorsi abbiamo tagliato il nastro per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro della logistica, trasporto merci e spedizione. Come è noto abbiamo siglato l'ipotesi di accordo all'inizio dello scorso mese di dicembre e subito dopo abbiamo avviato la consultazione con i lavoratori, convocati in assemblea nei diversi siti, per la loro approvazione. L'operazione si è conclusa a fine gennaio e ha conseguito due risultati che meritano una sottolineatura: la massiccia partecipazione e l'approvazione dell'ipotesi di accordo a larghissima maggioranza, con l'88% dei consensi.

Nonostante non siano mancati interventi di "disturbo" da parte di sigle decisamente minoritarie, il sindacato confederale ha avuto una netta affermazione. Lo stesso risultato, con un consenso del 95% in un contesto decisamente più favorevole, abbiamo conseguito nell'approvazione dell'ipotesi di accordo per i lavoratori delle agenzie marittime.

Possiamo pertanto procedere, in entrambe le situazioni, alla stesura definitiva, in tempi stretti, del complesso articolato dei due nuovi ccnl.

Accanto al contratto per la logistica, trasporto merci e spedizione prosegue il no-

stro confronto con i quattro Ministeri – Sviluppo economico, Trasporti, Interno e Lavoro - per la stesura del previsto protocollo di intesa sulla sicurezza e sulla migliore regolamentazione in materia di appalti. In proposito, nonostante il clima



**Accanto al contratto per la logistica, trasporto merci e spedizione prosegue il nostro confronto con i quattro Ministeri**

elettorale, siamo cautamente fiduciosi che si riesca a concludere il tavolo negoziale prima delle elezioni politiche. In questo contesto abbiamo sollecitato le controparti istituzionali ad ampliare la partecipazione alle centrali cooperative, nell'auspicio che sottoscrivano il nuovo ccnl, superando l'at-

tuale momento di stallo e latitanza. Non comprendiamo la motivazione di questo loro rifugio sull'Aventino, in attesa di chissà quale evento, convinti come siamo che, nella tutela del lavoro e della dignità delle persone, sia non solo possibile ma necessaria una robusta azione di concrete iniziative che dovrebbe vedere impegnati sullo stesso terreno il sindacato confederale e le organizzazioni cooperative. In primis, appunto, il rigoroso rispetto delle norme contrattuali e la loro piena attuazione.

A margine del rinnovo contrattuale, mi pare utile sviluppare alcune veloci considerazioni sulle quali, peraltro, si innesta la nostra iniziativa sindacale. Tre sono i punti



di criticità molto significativi che attraversano il nostro percorso nello specifico del trasporto merci: l'acquisizione di Tnt da parte del colosso americano FedEx; i problemi ancora aperti nel processo di riorganizzazione di Sda Poste Italiane; Ceva Logistics, di proprietà di un fondo americano di investimenti, che non ha risolto al momento le sue difficoltà, mentre si avviano a scadenza i contratti di solidarietà e quindi il ricorso agli ammortizzatori sociali. Tre vertenze, in sostanza, per la cui soluzione continueremo a sviluppare, con ferma determinazione, il nostro impegno: per la salvaguardia dei posti di lavoro, per il superamento delle attuali forme di precariato puntando decisamente alla stabilità e per ampliare gli spazi all'ingresso di nuove competenze, con l'ingresso di giovani.

Recenti avvenimenti pongono al centro delle nostre riflessioni il gigante Amazon, che incarna la straordinaria crescita dell'e-commerce, che sta mettendo in crisi i tradizionali assetti del commercio, anche nel nostro Paese, con "mostruosi" livelli di crescita esponenziale degli utili aziendali. Non intendo addentrarmi nella accesa polemica di questi giorni sull'introduzione del braccialetto elettronico. È ovvia la nostra ferma contrarietà e netta opposizione, se va ad introdurre elementi di controllo che intaccano la stessa dignità di quanti operano in azienda. Il punto per noi cruciale, e lo abbiamo ribadito nell'articolo del rinnovo contrattuale con riferimento alle diverse forme del trasporto delle

## Ci preoccupano i recenti provvedimenti delle autorità europee relativi al trasporto merci

merci, resta la figura del lavoratore con la tutela della sua sicurezza e della sua salute. In altre parole, il successo mondiale di Amazon, con l'apertura di nuovi hub anche in Italia, di notevoli dimensioni, non poggia mai su forme anche sofisticate di sfruttamento del fattore lavoro, perché è sul suo attivo coinvolgimento che si basa il successo straordinario dell'azienda.

E sono questi i temi che ci piacerebbe sottoporre ad Amazon seduti attorno a un tavolo negoziale, che vorremmo che si aprisse al pari del commercio, magari con l'occasione delle nuove aperture nel Lazio. Senza, ovviamente, trascurare il robusto ampliarsi della base occupazionale, a favore dei giovani.

È indubbio che Amazon rappresenta plasticamente l'importanza decisiva di quanto lo sviluppo della logistica e del trasporto merci costituisca un asset fondamentale per la crescita di un nuovo processo di sviluppo del nostro Paese, in grado di aprire concrete prospettive di occupazione. È il comparto che è posto, anche dalle più recenti analisi sull'andamento della nostra economia, come fondamentale linea direttrice di un disegno di crescita, in perfetta linea con le sollecitazioni del mercato: interno, europeo e globale. La Fit-Cisl ne aveva intuito le straordinarie opportunità. Un riferimento? Nella sua relazione al nostro Congresso, il nostro Segretario gene-

rale Antonio Piras poneva tali opportunità come sfida centrale per il successo della nostra organizzazione. Intenso contributo, quindi, alla crescita del Pil e dei livelli di occupazione, che è puntualmente confermato dalle attuali dinamiche, destinate a consolidare indici perfino più elevati nei prossimi anni. Tante ovviamente sono le criticità da affrontare e risolvere, che possiamo sinteticamente individuare nella necessità di dare nuova spinta all'intermodalità, attraverso una filiera davvero integrata, efficiente e competitiva.

Il riferimento all'integrazione del mercato europeo nella nostra visione è d'obbligo. Siamo europeisti convinti. Tanto che ci lasciano perplessi, anzi molto preoccupati, i recenti provvedimenti delle autorità europee sul mercato del lavoro, con particolare riferimento al mondo del trasporto merci. Essi infatti non solo non affrontano le criticità che abbiamo da sempre fortemente contrastato, ma offrono nuova stura a forme di dumping sociale, che penalizzano tutti gli operatori del comparto. Correggerli è possibile, con una forte mobilitazione anche della nostra federazione europea. Ma anche del nostro Governo. Lo stimoleremo perché assuma le necessarie e forti iniziative verso le istituzioni europee con il presidio che abbiamo programmato per il prossimo 26 febbraio davanti al Ministero dei Trasporti.

# La riforma della governance dei porti e lo sviluppo del sistema mare

Per la sua posizione geografica, l'Italia deve puntare di più su questo settore



di **Emiliano Fiorentino**  
Segretario Nazionale Fit-Cisl

Le interpretazioni disomogenee della legge 84/94 fino a oggi hanno generato la creazione di più modelli portuali, la maggior parte delle volte in competizione tra loro. La deregolamentazione del mercato del lavoro ha portato alla parcellizzazione delle imprese e a una frammentazione del ciclo produttivo stesso.

È apparso pertanto opportuno, al fine di aggiornare la disciplina portuale, attuare un intervento con l'obiettivo di rendere più efficiente il sistema portuale attraverso la riaffermazione del ruolo dell'impresa terminalista e dell'offerta di occupazione temporanea da parte dei soggetti autorizzati alla fornitura di lavoro e dei servizi portuali.

Le azioni previste dal decreto 169/2016 (poi corretto dal Consiglio dei Ministri dell'8 settembre 2017), secondo il Ministro dei Trasporti Graziano Delrio, consentiranno ai porti italiani di diventare un sistema più capace di creare occupazione e sviluppo economico. Tali azioni sono nel segno di una forte semplificazione ed efficienza, con gli sportelli unici amministrativo e doganale, e sono caratterizzati da una nuova governance con 57 porti di rilievo nazionale coordinati da 15 Autorità di sistema portuale che, sul modello dei maggiori porti europei, saranno guidate da un board snello e da un presidente con

ampia facoltà decisionale. Questa riorganizzazione efficienterà il sistema Paese e, sposandosi con altre azioni infrastrutturali, sosterrà e rilancerà il ruolo dell'Italia in Europa.

Nel correttivo porti abbiamo tentato, congiuntamente alle altre organizzazioni sindacali, di dare un contributo fattivo allo stesso, ponendo al centro il lavoro e i lavoratori portuali tutti, essendo convinti che, se non si riparte dal fattore umano, sarà difficile creare sviluppo e competitività nei nostri scali. Parte delle nostre considerazioni sono state recepite, purtroppo altre meno.

Lo scorso anno siamo stati chia-

mati a gestire due delicate vertenze, quella del porto di Taranto e quella di Gioia Tauro.

## Questa riorganizzazione efficienterà il sistema Paese e sosterrà e rilancerà il ruolo dell'Italia in Europa





Nonostante per quest'ultima si siano trovate soluzioni importanti, che garantiscono tutele occupazionali e piani di riqualificazione del personale con la creazione di un'agenzia ad hoc, a oggi a distanza di mesi, essendo l'unica Autorità di sistema portuale ancora commissariata, quindi priva di una governance forte sul territorio, rischiamo di veder vanificato quanto compiuto, oltre a tutti i sacrifici fatti dai lavoratori.

È sempre stata una nostra convinzione che, per ciò che concerne l'organizzazione del lavoro, si deve consolidare il modello che vede la propria centralità nelle imprese autorizzate; da qui discendono gli altri soggetti con le loro funzionalità, così come per il lavoro temporaneo va rafforzata e valorizzata la disciplina dell'art. 17 in tutte le sue forme.

Secondo diversi studi di settore sulla materia, il fenomeno del gigantismo navale ha incrementato l'esigenza di flessibilità del lavoro e la variabilità organizzativa; le grandi navi infatti concentrano grandi volumi di merce in brevi periodi e hanno altresì ridotto la puntualità di arrivo nello scalo di destinazione.

## **È impensabile continuare a ragionare a compartimenti stagni, affrontando ogni singolo problema come se fosse il solo**

Tali fenomeni hanno reso sempre più attuale l'esigenza che il porto sia dotato di una struttura adeguata in grado di fornire in ogni condizione personale qualificato, anche di elevata professionalità, per sopperire alle esigenze del traffico. Anche nei porti che hanno seguito fino a oggi un modello diverso, non dotandosi dei lavoratori dell'art. 17, ma nel contempo sviluppando traffico e occupazione, è necessario individuare metodi che diano il giusto equilibrio tra occupazione e sviluppo.

Il mare è una risorsa essenziale per l'Italia: oltre ad influire sulla vita, la salute ed il benessere dei cittadini, ha un impatto importante anche sull'economia. Il ruolo geografico non è marginale nello sviluppo, ma necessita di infrastrutture e servizi che garantiscano comunicabilità e connessioni; le infrastrutture costituiscono l'ossatura su cui si articola e prende forma lo sviluppo economico di un paese.

L'Italia per la sua geografia, per la sua posizione e per la centralità che ricopre nel Mediterraneo è necessario che cresca da

nord a sud, sviluppando il sistema mare e i suoi porti. È impensabile continuare a ragionare a compartimenti stagni, affrontando ogni singolo problema come se fosse il solo; bisogna intervenire a 360 gradi con una visione più ampia e prospettica. L'economia del nostro Paese è legata moltissimo alla funzionalità del sistema mare.

Il decreto per la semplificazione, razionalizzazione e riorganizzazione dei porti ha l'ambizione di andare verso quella direzione, per portare efficacia ed efficienza al sistema-Paese. Ci auguriamo vivamente che il lavoro svolto finora da questo Governo, ormai in fase di chiusura del proprio percorso, sia ripreso da chi sarà chiamato a governare nel prossimo futuro con la stessa intensità e determinazione: solo così potremmo affermare di aver posto delle solide basi per costruire qualcosa d'importante, e di non aver perso ulteriori occasioni a danno di un Paese che, ahimè, non ha più tempo da perdere.

# Il punto sui contratti di servizio regionali

*Aumentano gli investimenti pubblici a vantaggio dei pendolari*



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



La recente sottoscrizione dei contratti di servizio in Liguria e Veneto ci fornisce l'opportunità di fare il punto della situazione sull'intera rete e di evidenziare anche i passi avanti compiuti con la sottoscrizione da parte del Ministro delle Infrastrutture e dei Trasporti del Fondo nazionale per il concorso finanziario dello Stato agli oneri del trasporto pubblico locale, anche ferroviario, nelle regioni a statuto ordinario.

Le Regioni hanno la piena responsabilità delle politiche in materia di servizio ferroviario locale dal 2000 e dal 2001 hanno avuto anche il trasferimento delle risorse, già destinate al finanziamento del servizio ferroviario locale. Dal 2013 i finanziamenti tengono conto del fondo Tpl anche ferroviario e dei fondi da accise trasporti di cui alla legge di stabilità del 2012.

I contratti di servizio per il funzionamento del settore regionale prevedono che le risorse siano garantite da finanziamenti dello Stato alle Regioni, il livello dei quali non è stato sempre costante nel tempo. Nel triennio 2010-2012, per esempio, le risorse sono state del 22% in meno rispetto a quello precedente, 2007-2009.

Un primo importante cambiamento lo abbiamo avuto con la legge di Stabilità del 2013 che ha sostanzialmente modificato il finanziamento del servizio, legandolo in parte all'accisa su gasolio e benzina, ma soprattutto attraverso la creazione di un Fondo unico per il trasporto pubblico che riguarda sia il ferro che la gomma. Pertanto, a partire da quell'anno, non sono stati più separati i finanziamenti statali tra trasporto ferroviario regionale e Tpl con l'obiettivo di migliorare

l'efficienza del servizio. Il Fondo nazionale ha capienza annua pari a circa 4.900 milioni di euro.

Per il 2018 il Ministro delle Infrastrutture e dei Trasporti, Graziano Delrio, ha firmato il decreto (che recepisce e attua le modifiche normative introdotte dal d.l. 50 convertito nella legge 96/2017) di ripartizione anticipata di una quota pari all'80% del Fondo stesso da trasferire alle Regioni a statuto ordinario per la copertura della spesa corrente dei servizi di trasporto pubblico locale e regionale, anche ferroviario, per una somma di oltre 3,945 miliardi di euro.

Con il decreto è stata data immediata applicazione della nuova legge sugli enti locali elevando l'anticipo dal 60 all'80% e dando effetto dell'erogazione mensile a decorrere già

dal gennaio 2018. Si risolve in questo modo una criticità registrata negli anni scorsi, relativa ai tempi delle anticipazioni, che avvenivano nei mesi di maggio e giugno, e che invece ora, grazie a passaggi burocratici semplificati, saranno trasferite alle regioni mensilmente a partire da inizio anno.

Il provvedimento in questione introduce alcune importanti novità rispetto agli anni passati, che abbiamo già evidenziato nei nostri comunicati, a partire innanzitutto dalla stabilizzazione delle risorse del fondo, la cui dotazione diviene strutturale e svincolata rispetto alle variazioni delle accise.

Vi è da evidenziare, altresì, che le risorse sono aumentate per un ammontare pari a 140 milioni di euro per un importo complessivo per l'anno 2018 di 4.933.054.000 euro.

Nel dare un giudizio positivo alle modifiche intervenute, auspichiamo che possano essere completate con quanto previsto dall'accordo sottoscritto il 12 giugno 2017 tra le organizzazioni sindacali e il Mit. In tale documento, infatti, avevamo chiesto di legare la dotazione del Fondo all'inflazione programmata, per evitare che la cifra rimanesse fissa nel tempo.

Per quanto riguarda la ripartizione tra le regioni, all'Abruzzo andranno 106 milioni di

Regioni / Province Autonome	Contratto di Servizio
Abruzzo	Contratto di 6 anni + 3 (scadenza 2023)
Basilicata	Contratto di 6 anni + 3 (scadenza 2026)
Calabria	Scaduto il 31 dicembre 2017
Campania	Contratto di 6 anni + 3 (scadenza 2023)
Lazio	Contratto di 6 anni (scadenza 2020)
Liguria	Contratto di 15 anni (scadenza 2032)
Marche	Contratto di 6 anni + 3 (scadenza 2023)
Molise	Contratto di 6 anni (scadenza 2023)
Toscana	Contratto di 6 anni + 3 (scadenza 2023)
Umbria	Contratto di 6 anni (scadenza 2020)
Veneto	Contratto di 10 anni + 5 (scadenza 2032)
Bolzano	Contratto di 9 anni (scadenza 2024)
Trento	Contratto di 9 anni (scadenza 2024)
Puglia	Contratto di 3 anni (scadenza 2019)
Friuli Venezia Giulia	Contratto in proroga fino al 2019
Piemonte	Contratto ponte fino al 2020 (poi a gara)
Emilia Romagna	Contratto ponte fino al 31 dicembre 2018, poi contratto per 22 anni e mezzo (gara già effettuata e servizi affidati)
Sardegna	Contratto di 9 anni (scadenza 2025)
Sicilia	Bozza di contratto di 10 anni in discussione
Valle d'Aosta	Contratto in proroga fino alla definizione della gara

Fonte: Legambiente, Rapporto Pendolare 2017

euro, in Basilicata 61, alla Calabria 168, in Campania 436, in Emilia Romagna 291, al Lazio 460, alla Liguria 160, in Lombardia arriveranno 684 milioni di euro e alle Marche 85. Previsti 28 milioni di euro per il Molise, 387 per il Piemonte e 319 per la Puglia. Alla Toscana toccheranno 348 milioni di euro, all'Umbria 80, al Veneto 326.

Per quanto riguarda i contratti di servizio, quello di recente sottoscritto con Trenitalia in Liguria prevede un investimento complessivo di 557,7 milioni di euro e avrà una durata di 15 anni.

Anche nella regione Veneto è stato da poco

siglato il nuovo contratto di servizio con Trenitalia ed è un accordo del valore di 4,4 miliardi complessivi, dei quali uno di soli investimenti che consentiranno il totale rinnovo della flotta dei treni circolanti sul territorio.

A proposito dei nuovi materiali che sostituiranno gradualmente i vecchi treni ancora in circolazione, i modelli che saranno acquistati saranno principalmente quelli denominati "Pop" e "Rock". Il numero preponderante di questi nuovi treni è stato già ordinato e riguarderà in maniera particolare il Veneto, l'Emilia, la Toscana, il Lazio e le Marche.

Proprio in questo periodo abbiamo in corso un serrato confronto con Trenitalia perché come sindacato chiediamo con forza che la manutenzione di questi nuovi treni venga fatta all'interno delle officine della stessa società e non venga esternalizzata. Sull'esito di questo confronto faremo come sempre gli opportuni aggiornamenti e sosterremo fino in fondo la necessità che la manutenzione sia fatta con la competenza, la qualità e il know-how proprio dei ferrovieri di Trenitalia.



# La Manutenzione Rotabili chiede risposte chiare e rapide



di Massimo Malvisi

Il settore vive una fase complessa, anche a seguito di una serie di elementi che compongono un quadro articolato il quale necessita di misure appropriate.

Il primo elemento riguarda la composizione del gruppo Ferrovie dello Stato Italiane, la nascita del polo Mercitalia, al cui interno è stata fatta confluire la società Mercitalia S&T, in precedenza denominata Serfer, e in particolare l'attività di manutenzione dei locomotori, carri e mezzi di manovra di Mercitalia Rail. L'altro tema attiene al rinnovo del contratto di servizio universale con il Ministero dei Trasporti, di durata decennale, con importanti risvolti anche sull'aspetto manutentivo. Il terzo elemento riguarda la futura entrata in servizio degli Etr 700, altrimenti detti Fyra V 250, l'aumento dell'offerta commerciale sull'Alta Velocità e la ridefinizione di quella riguardante il prodotto Freccia-bianca. Come quarto tema bisogna considerare il panorama variegato per quanto riguarda i contratti di servizio con le Regioni, cioè i rinnovi con la formula del 10+5 che determinano l'acquisto di nuovo materiale rotabile, nella fattispecie denominati Rock e Pop, la mancata conclusione del bando di gara per quanto riguarda i convogli diesel, il bando per i treni bimodali. Infine il quinto elemento riguarda il cambio del vertice societario.

A ciò si aggiungono altre particolarità e cioè la razionalizzazione delle tipologie di materiale rotabile, l'affermazione del modello a composizione bloccata e l'evoluzione legata all'applicazione della telediagnostica.

In questo quadro si innesta la necessità di

rivedere l'organizzazione interna degli impianti manutentivi, in una logica di precisa individuazione dei compiti spettanti alle varie figure professionali, badando bene a non cristallizzare il tutto, ma comunque superando gli elementi di "promiscuità organizzativa". È un'esigenza sempre più sentita dal personale, come ben evidenziato nel corso del recente incontro della Commissione tecnica Manutenzione Rotabili della Fit-Cisl.

Come noto, i sindacati hanno con determinazione sollecitato l'Amministratore delegato di Trenitalia ad avviare un percorso che in prima battuta si occupi delle questioni relative alla manutenzione rotabili, degli equipaggi e del Commerciale. Gli incontri sin qui tenuti sono serviti a fare una ricognizione dell'universo manutentivo partendo da Dplh per poi passare a Direzione Tecnica e Dpr. Innanzitutto al momento mancano alcuni tasselli fondamentali, riconducibili ai contenuti del piano industriale, con una proiezione almeno quinquennale in cui devono trovare allocazione la salvaguardia del reticolo manutentivo; i precisi volumi di attività internalizzata, esternalizzata e da internalizzare; un piano mirato di assunzioni e di formazione per governare le nuove tecnologie e permettere lo sviluppo di questo importantissimo settore qual è quello della manutenzione rotabili.

Le principali questioni scaturite sono riconducibili rispettivamente agli alti livelli di attività esternalizzate, per quanto riguarda il segmento AV, la difficoltà a reperire pezzi di ricambio per quanto attiene al ramo IC e le ricadute conseguenti allo spostamento dei materiali in funzione della variazione del-

l'offerta commerciale. In Direzione Tecnica le principali criticità si concentrano in particolare modo su due realtà territoriali a partire dalla metà del 2019. Manca inoltre una precisa idea sull'ingegneria, che per quanto ci riguarda deve essere oggetto di azioni che ne permettano l'evoluzione: in sostanza deve diventare "il cervello" di tutta la manutenzione. Circa la Dpr, premesso che resta da sviscerare la questione della titolarità della manutenzione ai nuovi materiali, le problematiche principali riguardano gli interventi infrastrutturali necessari per la manutenzione degli stabili, pur tenendo conto degli interventi di elettrificazioni di alcune linee e dell'introduzione dei mezzi bimodali, che risultano acquisiti con la formula del full service.

Vogliamo anche evidenziare l'aspetto della telediagnostica e della formazione: tra gli argomenti che vanno chiariti vi sono senz'altro questi due elementi, atteso che la rivisitazione dei piani manutentivi passa obbligatoriamente dalle risultanze di tale attività diagnostica, quindi serve personale per la gestione e l'elaborazione di tale mole di dati, e a fronte di ciò vanno comprese le eventuali ricadute sul personale della manutenzione. Come pure occorre che la società illustri in maniera esaustiva il piano strategico della formazione. Servono risposte certe e in tempi brevi per inviare un segnale chiaro a tutto il personale.

# I lavoratori non possono essere comparse in tema di sicurezza

L'Unione europea con la direttiva 2004/49/Ce ha voluto creare i presupposti per la formazione di un quadro normativo comune per quanto riguarda la sicurezza delle ferrovie. In ragione di ciò ha avviato un processo di armonizzazione delle norme di sicurezza, della certificazione di sicurezza delle imprese ferroviarie, delle funzioni e del ruolo delle autorità nazionali preposte al tema. Sempre l'Ue ci ricorda che i livelli di sicurezza del sistema ferroviario dell'Unione sono generalmente elevati, in particolare rispetto al trasporto stradale. Tuttavia, la sicurezza ferroviaria dovrebbe essere mantenuta e continuamente migliorata, tenendo conto del progresso tecnico e scientifico.

Il perno centrale di questo meccanismo è il cosiddetto Sistema di gestione della sicurezza (Sgs), la cui adozione secondo determinati canoni è obbligatoria per tutti gli operatori ferroviari (gestore infrastruttura e impresa ferroviaria), e che al proprio interno racchiude tutti i processi in cui l'aspetto principale riguarda il personale: dal rispetto di determinati requisiti alle competenze, per poi arrivare ai parametri di utilizzazione.

Premesso che l'Italia rappresenta per quanto riguarda la sicurezza ferroviaria un'eccellenza di livello internazionale, l'Ansf (Agenzia nazionale per la sicurezza nelle ferrovie) comunque segnala in maniera ricorrente che le principali criticità riguardano taluni aspetti manutentivi, nonché la gestione delle competenze e di utilizzazione del personale sia del gestore infrastruttura che delle imprese ferroviarie. Na-

turalmente tra i compiti dell'Ansf vi sono la verifica della conformità e dell'efficacia del Sgs, il controllo della conformità nell'impostazione e nell'esecuzione di attività operative e di verifica dell'attuazione e dell'efficacia dei provvedimenti intrapresi a seguito di precedenti audit.

Da ciò emerge la necessità per tutti gli operatori ferroviari di intervenire velocemente su tali ambiti, sapendo che dal primo gennaio 2018 sono operative le disposizioni sanzionatorie dell'Ansf, su cui a breve seguirà un opportuno approfondimento.

Dobbiamo fare un breve tuffo nel passato per ricordare cosa i sindacati, e in particolare la Fit-Cisl, hanno più volte evidenziato prima, durante e dopo gli incontri riguardanti il costituendo decreto 04/2012/Ansf, atteso che il passaggio da un sistema come quello vigente in Italia a quello delineato dall'Ue è configurabile come un evento epocale e che il quadro delineato lasciava presagire particolari criticità successive. Complice la frammentazione del settore, la mancanza di personale con specifiche competenze, la dotazione organica di Ansf, l'assenza della contestuale emanazione del decreto sanzioni, sono nate e si sono consolidate determinate problematiche che puntualmente, come detto sopra, sono riportate da Ansf nelle sue segnalazioni.

A ciò si aggiunge la riforma a livello europeo del quadro di riferimento per quanto riguarda il sistema ferroviario, un capitolo del quale interessa l'aggiornamento dei compiti dell'Era (l'Agenzia europea per la sicurezza nelle ferrovie) e di quelle nazio-

nali, consapevoli del fatto che il processo di armonizzazione è ricco di complessità.

Vogliamo inoltre avviare una riflessione sull'introduzione delle nuove tecnologie, in particolare nel settore dell'esercizio ferroviario, che non è limitato solamente alla circolazione ferroviaria ma anche alla manutenzione dei rotabili. Da tempo si susseguono molteplici annunci di implementazione tecnologica che dovrebbe aumentare la sicurezza, agendo sul cosiddetto fattore umano, aumentando la regolarità e riducendo i costi. In sostanza in alcuni casi si utilizza la tecnologia per rivisitare determinati processi e diminuire la quantità di personale necessaria. Per noi invece deve essere usata come supporto al personale, evitando che divenga l'elemento decisionale che relega l'uomo al ruolo di mera comparsa. Risulta evidente quello che può verificarsi nel caso in cui la tecnologia fallisca e non vi sia il pronto intervento da parte dell'operatore; il fattore umano deve rimanere centrale e questa sarà la sfida che ci aspetta.

Gli operatori ferroviari dovranno mettere in campo piani mirati di formazione, modificando anche certe prassi come quella che riguarda la distribuzione e comprensione delle disposizioni di esercizio oppure la sempre maggiore propensione ad avvalersi di metodi come l'e-learning. La stessa Ansf su questo si deve pronunciare in maniera chiara. Certamente come Fit-Cisl, nell'ambito del prossimo incontro che abbiamo unitariamente richiesto, non faremo mancare il nostro impegno.

Massimo Malvisi

# Occorre accelerare sulle assunzioni in Rfi



di Michele Castellano

Nelle ultime settimane abbiamo riunito le Commissioni tecniche della Manutenzione Infrastrutture e della Circolazione per una verifica dei contenuti dei rispettivi accordi sottoscritti il 20 novembre scorso e per un aggiornamento sulla situazione nei due settori, riferimento fondamentale per la struttura nazionale per il prosieguo del confronto con la società Rfi sui tanti aspetti che attendono di essere ancora affrontati.

In entrambi gli appuntamenti, da parte dei numerosi partecipanti provenienti da tutte le regioni è stato espresso un giudizio positivo sugli aspetti previsti dagli accordi, sottolineando in particolare l'importanza della definizione di un piano di assunzioni di complessive 900 unità, che serviranno a dare una prima risposta alla carenza di personale negli impianti.

Di altrettanto rilievo è stata giudicata l'attivazione di una fase di confronto territoriale utile oltre che per la verifica dell'applicazione degli accordi, anche per determinare, attraverso l'analisi dei volumi di produzione assegnata e le caratteristiche delle giurisdizioni di competenza, l'entità dei carichi di lavoro e le quantità di personale necessarie, in modo che le attività possano essere svolte nel rispetto delle norme contrattuali e regolamentari.

A tal proposito i componenti la Ct Manutenzione hanno valutato positivamente come dalla trattativa possa derivare l'inserimento di un capo tecnico aggiuntivo nelle Unità manutentive (UM) maggiormente complesse e di notevole estensione evidenziando, tuttavia,

tra le priorità quella di procedere rapidamente alla costituzione o al completamento delle Segreterie tecniche, fondamentale supporto per la piena efficienza operativa delle UM. Operatività che viene compromessa anche dal mancato completamento dei percorsi di formazione, circostanza che limita il proficuo impiego del personale e impedisce l'utilizzazione dei mezzi a disposizione per mancanza delle specifiche abilitazioni. A tali criticità l'azienda sopperisce con forzature gestionali, come l'uso in trasferta di personale appartenente a nuclei e UM diverse, dei reperibili per lo svolgimento di attività notturne programmate e anche non rispettando la composizione minima delle squadre.

La Ct Circolazione ha espresso apprezzamento per l'accordo di riorganizzazione raggiunto che, con la definizione di modelli organizzativi omogenei di tutte le articolazioni del settore, riporta ordine alla situazione di difformità creatasi nel corso di anni nelle strutture dislocate sul territorio nazionale.

È giudicata molto importante la fase relazionale territoriale che, oltre a valutare la congruità del numero dei supporti dei Controlli Produzione Circolazione e delle Unità Circolazione stabiliti con l'accordo ed eventualmente adeguarlo rispetto alle effettive esigenze delle realtà di propria competenza, dovrà definire le quantità di sussidi da aggiungere alle posizioni di lavoro previste per le singole postazioni all'interno dei Centri



Controllo Circolazione. Ciò con l'obiettivo di realizzare le migliori condizioni di lavoro per il personale impiegato in attività di sicurezza, che deve operare nel rispetto di regole stringenti e con notevole carico di responsabilità.

Altrettanto positivamente sono state valutate forme di tutela quali la conservazione della stessa sede di lavoro e il mantenimento dell'attuale retribuzione, riservate al personale delle Stazioni rette da professional, non considerate più complesse, e a quello appartenente agli ex Reparti che andranno a confluire nelle nuove Unità Circolazione.

Da entrambe le Ct è stato richiesto di attuare un intervento su Rfi affinché effettui con massima celerità le assunzioni per riportare nei due settori condizioni di lavoro nella norma e ricreare l'indispensabile equilibrio generazionale.

## Servizi ambientali

# Il sindacato ottiene più tutele per i conducenti

*L'intesa firmata è aggiornata al nuovo codice della strada*

di **Angelo Curcio**

Coordinatore nazionale Fit-Cisl  
Servizi ambientali

Con l'intesa del 24 gennaio scorso con Utitalia, viene finalmente data una copertura completa delle tutele anche in caso di sospensione e revoca della patente. Tali tutele non erano garantite dalla precedente normativa contrattuale la quale, non essendo stata adeguata tempestivamente al nuovo codice della strada, normava solo il ritiro patente; di conseguenza le lavoratrici e i lavoratori non erano coperti in caso di sospensione e revoca e quindi erano esposti al rischio di licenziamento per giustificata causa.

Cosa prevede in sintesi il nuovo codice della strada? La revoca della patente può scattare quando il titolare non sia in possesso, con carattere permanente, dei requisiti fisici e psichici prescritti; quando il titolare, sottoposto alla revisione della patente, risulti non più idoneo; circoli durante il periodo di sospensione della patente; percorra contromano autostrade o strade extraurbane; guidi in stato di ebbrezza da alcool o sostanze stupefacenti un autobus, un autocarro o altro veicolo superiore come massa complessiva alle 3,5 tonnellate o un complesso di veicoli (qualsiasi veicolo trainante un rimorchio, una barca o simili è considerato complesso di veicoli); recidività (ossia la ricaduta nella stessa infrazione) nel superamento di oltre 60 km/h dei limiti di velocità; recidività per la guida in stato di ebbrezza (tasso alcolemico di 1,5 g/l o superiore) o sotto l'effetto di sostanze stupefacenti.

La sospensione della patente invece scatta



nei seguenti casi: perdita dei requisiti fisici e psichici necessari alla guida; qualora da una violazione delle norme del codice della strada, a seguito di incidente stradale, derivino lesioni alle persone; qualora si guidi sotto l'influenza di alcool o in stato di alterazione psicofisica per uso di sostanze stupefacenti; rifiuto di sottoporsi agli accertamenti per la verifica dello stato di ebbrezza o dell'assunzione di sostanze stupefacenti; superamento del limite di velocità tra i 40 e i 60 km/h.

Invece la patente viene ritirata a chiunque guidi con patente la cui validità sia scaduta.

Ed ecco cosa prevede in sintesi la norma contrattuale che abbiamo introdotto: in caso di decurtazione di punti della patente di guida per effetto di infrazioni commesse nel corso dello svolgimento delle mansioni, non imputabili alla personale responsabilità del conducente, il recupero dei punti avviene a carico dell'azienda.

**Le lavoratrici e i lavoratori non erano coperti in caso di sospensione e revoca della patente e quindi erano esposti al rischio di licenziamento**

Il conducente al quale, per motivi che non comportino il licenziamento, sia sospesa o ritirata la patente dall'autorità competente, deve darne immediata comunicazione alla direzione aziendale; lo stesso avrà diritto alla conservazione

del posto fino alla definizione del procedimento amministrativo o penale in corso e comunque per un periodo massimo di 18 mesi; durante questo periodo dovrà essere adibito ad altre mansioni anche di livello inferiore ai sensi dell'art. 2103 c.c., comma 4, secondo le disponibilità organizzative aziendali; per la norma contrattuale il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati allo svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

Qualora il procedimento amministrativo o penale che abbia dato luogo alla sospensione o al ritiro della patente si concluda con sentenza di non colpevolezza e, conseguentemente, la patente sia restituita al dipendente, quest'ultimo sarà reintegrato nelle mansioni di conducente ovvero in mansioni di pari livello e categoria legale (operaio o impiegato).

Mobilità tpl

# Agens sottoscrive il ccnl degli autoferrotranvieri-internavigatori

Sarà questa una spinta al rinnovo del contratto nazionale della Mobilità?



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

Un altro nostro obiettivo è stato finalmente raggiunto. Lo scorso 24 gennaio l'associazione datoriale Agens ha sottoscritto il testo unico del contratto collettivo nazionale degli autoferrotranvieri-internavigatori del 1976 e tutte le sue successive modifiche integrazioni (rinnovo dei ccnl e verbali nazionali che si sono susseguiti nel tempo).

Agens è un'associazione che rappresenta aziende del settore dei trasporti e dei servizi nel sistema di Confindustria. Costituita nel 1992, in concomitanza con la trasformazione di Ferrovie dello Stato Italiane in società per azioni, nel corso degli anni ha esteso la sua rappresentanza anche nel mondo del trasporto pubblico locale, diventando di fatto un interlocutore con numeri importanti.

A oggi infatti, la sua continua espansione nel settore del tpl, dal punto di vista della rappresentanza di importanti aziende, quali ad esempio Busitalia, Atm di Milano, Cotral, Amt di Genova, richiedeva inevitabilmente la sua sottoscrizione del ccnl. Infatti, diventa fondamentale anche per le organizzazioni sindacali confrontarsi con tutti gli interlocutori che rappresentano il settore, soprattutto in questa fase, in cui si apriranno le trattative per il rinnovo del contratto.

Nel corso degli ultimi mesi, abbiamo assistito a un'interlocuzione tra le due maggiori associazioni datoriali al fine di giungere a una possibile fusione: Asstra e Agens hanno più volte dichiarato, anche durante lo svolgimento di eventi pubblici, la volontà di diventare un unico soggetto al fine di rappresentare al meglio le

loro associate.

Come Fit-Cisl, abbiamo atteso con favore questa possibile fusione, convinti che la rappresentanza maggioritaria unita avrebbe potuto favorire una interlocuzione più fluida rispetto, soprattutto, al tema del prossimo rinnovo contrattuale. Purtroppo, a oggi, registriamo un rallentamento di tale processo, che resta inteso essere in capo esclusivamente ai soggetti coinvolti.

Anche in ragione di questo, le Segreterie nazionali di Fit-Cisl, Filt-Cgil, Uil-transporti, Faisa-Cisal, Ugl-Fna, hanno accolto positivamente la volontà di Agens di sottoscrivere il ccnl.

Ma adesso cosa cambierà? Il primo effetto sarà quello di un allargamento del tavolo nazionale su tutte le tematiche attuali e future. Agens entra a pieno titolo nelle trattative che riguardano l'applicazione della parte del welfare dell'ultimo rinnovo contrattuale del 28 novembre 2015, nello specifico art.38 lettera b) assistenza sanitaria integrativa, e nei tavoli di confronto programmati per la tematica del diritto di sciopero, solo per citare due appuntamenti programmati a breve.

Per quanto riguarda il rinnovo del ccnl, che ricordiamo è scaduto, come quello delle Attività ferroviarie, il 31 dicembre scorso, le organizzazioni sindacali il 27 luglio passato hanno inviato le linee guida della piattaforma sindacale per il nuovo ccnl della Mobilità.



A tale missiva, hanno risposto le tre associazioni, evidentemente con toni e contenuti diversi. Infatti, solamente Agens si dichiara pronta ad aprire un confronto sul tema, mentre Asstra e Anav hanno affermato che il loro perimetro di trattativa potrà riguardare solamente il rinnovo del contratto nazionale degli Autoferrotranvieri.

Per questa ragione, evidenziata nero su bianco dalle tre associazioni, è auspicabile pensare che l'ingresso di Agens a pieno titolo sui tavoli negoziali nazionali possa in qualche modo dare l'imput a favore di un percorso che la Fit-Cisl da tempo ha intrapreso e che comunque sarà oggetto, alla luce delle prese di posizioni delle controparti, di confronto con il gruppo dirigente atto a definire la nostra posizione da sottoporre alle altre organizzazioni sindacali.

## Autostrade

# Lo svelamento del meccanismo delle concessioni è un successo Fit-Cisl

*Il settore può crescere ancora ma solo se punta sui suoi lavoratori*

di **Marino Masucci**

Coordinatore nazionale Fit-Cisl  
Autostrade, Trafori e Servizi

Siamo nel corso di un mese particolarmente intenso e stimolante, perché è molto probabile che si ridisegni un nuovo orizzonte per il nostro sistema autostradale. Siamo spettatori, tutt'altro che disinteressati, del match che si sta svolgendo in territorio iberico. Due agguerriti competitori si stanno misurando sulla possibile conquista della compagnia autostradale spagnola Albertis. Uno è la nostra Atlantia, a caccia della leadership europea e l'altro è il gruppo spagnolo Acs. È in corso, in proposito, una complicata partita a poker, che potrebbe anche concludersi in questo mese, peraltro severamente monitorata da autorevoli arbitri: le autorità di controllo italiane e spagnole, per impedire ogni possibilità di bluff o di ricorso a carte truccate, che potrebbero mimetizzarsi negli algoritmi più sofisticati. Tutto insomma alla luce del sole e nel rigoroso rispetto delle regole di mercato. Vedremo chi avrà la meglio. Per chi tifiamo resta ovviamente una domanda retorica.

Nonostante la nostra appassionata partecipazione alla partita, non tralasciamo affatto né ci distraiamo rispetto ad alcune criticità che avvertiamo nel nostro sistema autostradale. Nel corso dell'incontro al Ministero delle Infrastrutture e Trasporti lo scorso 31 gennaio abbiamo chiesto e ottenuto in larga parte che venissero rese pubbliche tutte le concessioni autostradali, rimarcando puntualmente che alcune di queste non garantiscono il presidio delle stazioni nell'arco previsto delle 24 ore. Tale carenza di presidio determina condizioni

di forte disagio per gli operatori di sportello e per l'utenza. Di fronte alle nostre istanze, l'incontro non ha prodotto i risultati che ci aspettavamo. I rappresentanti del Mit, infatti, ci hanno richiesto di dirottare le nostre rimostranze alla struttura di vigilanza sulle concessioni autostradali. Un modo tutt'altro che elegante di "passare palla". Ma non demordiamo.

Una attenzione centrale abbiamo deciso di assegnare al superamento dell'attuale stato di stallo sulla trattativa per il secondo livello di contrattazione. Il 18 febbraio è stato programmato l'incontro con l'amministratore delegato di Aspi, Giovanni Castellucci. Questi i punti all'ordine del giorno del negoziato: sviluppo occupazionale, anche con l'adozione di adeguate politiche di ricambio generazionale stante l'elevato livello di invecchiamento dell'organico aziendale; standard più elevati sulla qualità dell'erogazione dei servizi e della sicurezza della circolazione; la valorizzazione dell'apporto decisivo dei lavoratori in relazione agli ottimi risultati conseguiti sulla redditività e sulla qualità dei servizi. E inoltre, alla luce dei passaggi di attività e di personale da Aspi verso altre società, alcune sotto il diretto controllo di Atlantia, un approfondito esame sulla nuova situazione

che si è venuta a determinare, perché l'avviato negoziato di secondo livello abbia il perimetro di riferimento in tutte le aziende che applicano il contratto nazionale di lavoro Autostrade e Trafori.

Con una puntuale precisazione, perfino ovvia. È indubbio, infatti, che il confronto negoziale che proponiamo è oggettivamente facilitato dagli scenari che si stanno sempre più lucidamente configurando. A livello nazionale per la recente proroga della concessione e gli adeguamenti tariffari. Sul piano internazionale - e torniamo alla partita in corso che richiamavo più sopra - l'auspicabile acquisizione da parte di Atlantia della spagnola Albertis darebbe vita al più importante operatore nel comparto delle concessioni autostradali: in Europa e nel più vasto scenario mondiale

Ma al di là delle rilevanti risorse finanziarie che si metterebbero sul piatto, resta nella nostra visione strategica la piena consapevolezza che il successo dell'operazione poggia saldamente nella completa valorizzazione del patrimonio che le risorse umane esprimono.



## Trasporto marittimo

# I temi sul tavolo del rinnovo dei ccnl delle attività marittime

Dai giovani ai costi delle certificazioni, ecco di cosa si parla in trattativa



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

La trattativa per il rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro delle attività marittime è partita. Il 30 gennaio presso Confitarma si è tenuta la consueta seduta plenaria per ufficializzare l'apertura dei lavori. Fortunatamente sembra che, almeno per il momento, lo scontro tra le due associazioni datoriali sia diminuito di intensità e che il fronte datoriale si sia "ricompattato", pertanto abbiamo avuto dall'altro lato del tavolo oltre alla padrona di casa, Confitarma, la Fedarlinea e le due associazioni del rimorchio Assorimorchiatori e Federimorchiatori.

Resta ancora fuori dal tavolo la neo costituita associazione, lunedì 15 gennaio 2018 in Roma, AssArmatori che annovera tra i suoi soci fondatori anche la Fedarlinea.

Su questa nuova associazione si era detto tutto e il contrario di tutto e la curiosità di conoscere il futuro associazionistico delle aziende fuoriuscite da Confitarma era tanta, visto che l'unica certezza era la sua affiliazione a Confcommercio creando di fatto la terza associazione armatoriale, o quasi, affiliata a questa confederazione datoriale dopo la storica Fedarlinea e la relativamente nuova ConfMare. Quest'ultima che, stando ai proclami fatti in occasione della sua presentazione, doveva essere la soluzione di tutti, o quasi, i pro-



blemi dello shipping sembra essersi eclissata.

L'aver raggruppato tutte, o quasi, le fuoriuscite da Confitarma è sicuramente un buon inizio anche se armonizzare, usando un termine tanto caro al sindacato, le varie tipologie di traffici e soprattutto contrattuali sarà sicuramente un interessante esercizio. Se Fedarlinea dopo la privatizzazione della flotta pubblica si era concentrata sul cabotaggio nazionale e quindi in occasione dell'ultimo rinnovo il vecchio ccnl di Fedarlinea era stato letteralmente "cucito" addosso alle esigenze delle aziende allora affiliate, Tirrenia Cin in testa, adesso con l'affiliazione di Fedarlinea ad AssoArmatori qualcosina necessariamente

andrà rivisto viste le "diverse" necessità degli altri fondatori/affiliati, attualmente tutti rigorosamente con ccnl Confitarma incluso la tanto criticata sezione dedicata ai marittimi Non Doms. Come già detto prima, per il sindacato confederale e per il neo Presidente Stefano Messina si prospetta un interessante esercizio.

Dall'ultimo rinnovo il panorama dello shipping è considerevolmente cambiato; la crisi dei noli sembra essersi attenuata tanto che il dry bulk "respira", visto l'andamento del Baltic Dry Index nell'anno appena concluso che sembra aver abbandonato i livelli minimi degli anni 2015/16. Di contro il liquid bulk, che fine a dicembre 2016 aveva vissuto un "discreta" tranquil-

## La parola

Un **fondo di private equity** è un istituto di intermediazione finanziaria che investe esclusivamente in quote di partecipazione al capitale di società (azioni) per trarne un profitto nel breve periodo.

lità, ha visto i noli scendere in maniera inesorabile, tanto che il 2017 ha visto il boom della demolizione di navi petroliere.

Dopo il picco toccato del 2014, anche il numero delle navi di bandiera italiana e iscritte in Registro italiano ha iniziato una lenta ma costante diminuzione fino ad arrivare alle sole 628 navi, di cui 462 superiori a 3mila Gt (gross tonnage), alla data del 31 dicembre 2017, come attestato dal Mit (Ministero dei Trasporti).

Nell'ultimo anno lo shipping italiano ha visto l'ingresso di alcuni fondi di private equity che hanno rilevato dalle banche i debiti di armatori quali Premuda e Rizzo Bottiglieri De Carlini (Rbd) e, stando alla stampa specializzata, stanno mettendo nel mirino i debiti di società come Gestioni Armatoriali e Giuseppe Bottiglieri, diventando di fatto tra i principali "armatori" italiani di navi dry bulk.

Se nuovi "armatori" arrivano nello shipping italiano, ce n'è uno storico che cessa le sue attività armatoriali ed è la Lng Shipping, società del gruppo Eni ed erede della gloriosa Snam Trasporti marittimi. L'azienda ha deciso di abbandonare l'attività armatoriale in quanto le navi, due metaniere, sono anziane, costruite in Italia alla fine degli anni novanta e di dimensioni non più "competitive" sui mercati attuali. Società dalla lunga esperienza nel tra-

sporto di metano liquido, unica in Italia, è un vero peccato che Snam abbandoni lo shipping in un momento come questo in cui si stanno costruendo le prime navi dual fuel (gasolio e metano) e i porti si stanno organizzando per un loro rifornimento.

L'utilizzo di questo nuovo combustibile



renderà obbligatoria anche per i marittimi non impiegati sulle navi gasiere, ma nelle operazioni di bunkeraggio a essere certificati con il certificato Imo Advanced, con incremento dei costi sia per gli armatori che per quei marittimi che lavorano presso armatori non così "sensibili" al problema delle certificazioni dei propri dipendenti.

Per coprire i costi dei corsi e "regolarizzare" la situazione a macchia di leopardo attualmente presente nello shipping italiano, in occasione della legge di Stabilità 2018 è stato proposto un emendamento ad hoc per l'istituzione di un meccanismo per il rimborso delle spese documentate e documentabili per la partecipazione ai corsi e per le attività per il conseguimento o il rinnovo delle certificazioni, previste dalla normativa nazionale e internazionale, necessarie alla navigazione. Purtroppo il mancato accoglimento dell'emendamento ci porta ad affrontare il problema direttamente con le associazioni datoriali in occasione del rinnovo dei ccnl delle attività marittime con tutte le difficoltà che ne potrebbero derivare.

Con il rinnovo di questi contratti andrà fatta anche la verifica dell'accordo sull'imbarco degli allievi, che ha dimostrato i suoi limiti per l'imbarco di sottufficiali e comuni, ma sembra che qualche risultato più che positivo lo abbia portato per gli allievi ufficiali di coperta e macchina. I numeri forniti dagli armatori sull'imbarco degli allievi ufficiali sono soddisfacenti e a loro conferma arrivano i dati "negativi" del fondo nazionale marittimi, che ha visto un crollo quasi verticale delle sue entrate, che sono dovute al contributo alla formazione da pagare in caso di mancato imbarco dell'allievo ufficiale sulle navi in regime di tonnage tax. Questo fenomeno ha costretto il fondo a rivedere i finanziamenti elargiti alla formazione degli allievi, soprattutto nei confronti dei due principali Istituti che sono l'Accademia della marina mercantile di Genova e l'Istituto "Caboto" di Gaeta, che hanno dovuto riprogrammare il numero e le modalità dei corsi per i prossimi anni.

Tale riduzione delle attività ha fatto chiedere da più parti, anche sindacale, una revisione dell'accordo sugli allievi con il ripristino di qualcosa di simile al vecchio allegato 24. Di positivo al momento possiamo rilevare la dichiarazione di Angelo D'Amato, Presidente della Commissione relazioni industriali di Confitarma e anche attuale Presidente del fondo che, in occasione della plenaria per il rinnovo del ccnl, ha criticato quegli armatori che preferiscono pagare ancora il contributo alla formazione anziché imbarcare allievi ufficiali.

In ultimo mi sento di unirmi alla richiesta che ormai viene da più parti di un Ministero ad hoc per tutte le attività che gravitano marittime, magari non il compianto Ministero della Marina mercantile ma, come anche auspicato di recente dal neo eletto Presidente di Confitarma, il Ministero del Mare che accentri tutte quelle attività che oggi sono sparpagliate tra i vari dicasteri, direzioni e via elencando, che rendono quasi un inferno la vita di un marittimo.

Trasporto marittimo

# Come vanno le autostrade del mare? Bene ma non benissimo

*Sono strategiche per lo sviluppo eco-sostenibile ma non hanno la giusta attenzione*

Quanto crediamo davvero nelle cosiddette autostrade del mare? È un dato di fatto che l'economia del mare italiana può crescere ancora grazie alla posizione geografica strategica della Penisola, ma quanto ci investiamo concretamente? Ha provato a dare una risposta il convegno sul tema: "Le autostrade del mare per connettere l'Italia", viste come sistema di infrastrutture e servizi marittimi e portuali, convegno che si è svolto il 16 gennaio a Civitavecchia.

Le autostrade del mare sono un servizio di trasporto marittimo delle merci alternativo alla viabilità ordinaria su strada attraverso rotte di cabotaggio che collegano il Sud Italia al Nord Italia e i paesi dell'Europa e del Mediterraneo. Il programma europeo delle autostrade del mare riguarda quindi i paesi che si affacciano sul Mediterraneo ed è una derivazione del "Progetto 21 Motorways of the Sea" voluto dal Consiglio europeo nell'ambito delle Ten-T. Le Ten-T (Trans-European Networks – Transport), ovvero le reti di trasporto transeuropeo, sono un insieme di infrastrutture di trasporto integrate previste per sostenere il mercato unico, l'occupazione e la competitività dell'Unione.

Durante i lavori del Convegno sono stati argomento di approfondimento il ruolo centrale delle connessioni e l'accessibilità al bacino Mediterraneo.

All'incontro ha partecipato anche il Mini-



stro delle Infrastrutture e dei Trasporti Graziano Delrio, che ha ribadito che le autostrade del mare, come snodo intermodale del bacino del Mediterraneo, rientrano nel piano strategico "Connettere l'Italia" voluto dal Mit medesimo.

Tutti hanno convenuto che le autostrade del mare rappresentano una grande risorsa e una strategia necessaria per garantire la crescita dell'Europa. A livello europeo questo argomento è sotto la luce dei riflettori, tanto che nelle varie fasi di negoziazione la stessa Europa cerca di garantire gli incentivi solo a quei paesi che contribuiscono alla diminuzione dell'inquinamento. Da fonti ministeriali sembra infatti che grazie alle autostrade del mare siano state risparmiate 680mila tonnellate di Co2 equivalenti alle emissioni annue di

una città di 1 milione di abitanti. Il problema inquinamento ha colpito anche le navi impiegate in queste linee, in quanto durante la loro sosta in porto per alimentare gli apparati di bordo devono mantenere i propri generatori in moto, con conseguente immissione nell'atmosfera dei propri gas di scarico. In porti come quello di Genova, in cui i traghetti sono ormeggiati praticamente in città, la situazione non è certo ideale. Purtroppo nessun porto italiano si è ancora dotato di "cold ironing", alimentazione dalla rete di terra delle navi durante la sosta in porto, come ad esempio accade in altri scali europei, ad esempio Marsiglia.

La patata bollente delle emissioni delle navi rimane a totale carico dell'armamento che, per adeguarsi anche alle normative

internazionali sulla riduzione delle emissioni inquinanti, ha dovuto dotare le proprie navi dei così detti "scubber". Alternativa vantaggiosa sarebbe puntare sulle navi dual fuel che, grazie all'impiego del metano come combustibile, consentono una notevole riduzione delle sostanze inquinanti.

### La parola

Lo **scrubber** è una particolare torre di lavaggio che consente di abbattere la concentrazione di sostanze presenti nelle emissioni gassose, solitamente polveri e microinquinanti acidi.



Però, anche se sono in costruzione i primi traghetti con questa tecnologia, nei porti italiani mancano le "infrastrutture" per il rifornimento di metano alle navi.

Per quanto riguarda il nostro Paese, le autostrade del mare sono un elemento essenziale per il rilancio dell'economia. Da quanto riferisce Delrio, oggi l'Italia è prima al mondo per le principali flotte di navi ferry e ro-ro pax, con oltre 250 unità per più di 5 milioni di tonnellate di stazza. È invece seconda in Europa per traffico merci ro-ro con crescita del 20,7% nel periodo 2014-2017. Mentre sul fronte del trasporto passeggeri, il mercato italiano è primo tra i paesi Ue con 24,8 milioni di passeggeri (esclusi i crocieristi) su tratte internazionali (13% del totale), di cui quasi 1,3 milioni su tratte extra-Ue.

Sono numerosi anche gli investimenti che il Ministero sta stanziando per la logistica intermodale pari ad oltre 450 milioni di euro per Marebonus e Ferrobonus, auspicando in una crescita delle autostrade del mare in tutte le forme sostenibili.

Le autostrade del mare in Italia sono quindi in crescita. Spostare sui traghetti il traffico su gomma sta diventando sempre più conveniente e lo

sarà ancora di più sfruttando le economie di scala di navi sempre più grandi.

Purtroppo però va constatato che la flotta di unità ro-ro che opera sul Mediterraneo comincia a essere obsoleta e non più adeguata alle esigenze del mercato. Se sul fronte ro-ro cargo stiamo assistendo a una modernizzazione della flotta impiegata in questo tipo di traffici, per le ro-pax purtroppo l'età media rimane un po' elevata. Ad esempio la Tirrenia Cin ha rimpiazzato i due traghetti abbastanza recenti, di circa dieci anni, Amsicora e Bonaria impiegati su linee in convenzione con altrettanti mezzi anni ottanta che, se come capacità possono essere equivalenti, come confort dei passeggeri e soprattutto degli equipaggi qualche dubbio lo sollevano.

Sulle navi impiegate su questi traffici troviamo un'alta percentuale di marittimi italiani imbarcati e a bordo di navi impiegate su viaggi di "continuità territoriale", come previsto da leggi e normative, il solo impiego di personale italiano. Purtroppo su queste navi si sta allargando il fenomeno del lashing/unlashing fatto dal personale di bordo. Con l'elegante dicitura di "auto produzione" si fanno svolgere attività tipiche dei lavoratori portuali ai marittimi, con un risparmio non indifferente per gli armatori. Solo con la denuncia del sindacato, si veda quanto accaduto a Genova qualche

mese fa sulla Eliana Marino di Tirrenia o sulla Salamboo della Cotunav, si sta cercando di arginare il fenomeno. Per fornire ai lavoratori marittimi un ulteriore strumento di difesa in fase di rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro, la cosiddetta docker close sarà inserita in tutte le sezioni del ccnl medesimo.

Proprio la composizione degli equipaggi impiegati su queste linee è stata oggetto di scontro tra i due principali gruppi armatoriali impegnati nel cabotaggio: Grimaldi e Onorato. Entrambi usano navi iscritte in registro internazionale e il primo, sfruttando quanto previsto per quelle impiegate in viaggi internazionali, impiega personale extracomunitario sulla tratta Civitavecchia-Porto Torres-Barcellona, mentre il secondo, noleggiando imbarcazioni anche in bandiera estera con equipaggi stranieri, copre anche tratte nazionali, vedi la Pauline Russ. In questo caso, altresì, come la sostituzione delle navi in convenzione, chi sembra "latitare" è il Mit che, invece di fare le necessarie verifiche sulla corrispondenza delle navi a quanto previsto dalla convenzione o la corretta composizione degli equipaggi, sembra concentrato a "infierire" sui marittimi italiani applicando nella maniera più "restrittiva" e puntualmente in ritardo tutta la normativa internazionale, come la Stcw ad esempio, e magari è distratto da come applicare il Polar Code (il codice di navigazione in acque polari) anche ai marittimi impiegati sulla Civitavecchia-Olbia.

Se il mar Tirreno è quasi saturo, in quanto ci sono linee che coprono quasi ogni porto delle nostre isole maggiori, il mare Adriatico nelle tratte internazionali è stato totalmente abbandonato alle bandiere croata e turca. L'onore della bandiera italiana è difeso dalle due vecchie strade consolari: l'Aurelia sulla linea stagionale di Ancona-Spalato e la ex Domiziana, ora AF Francesca, sulla Bari-Durazzo.

Giovanni Olivieri

Portualità

# I porti, pilastri della Via della Seta

*Il Governo ha ascoltato il sindacato e ha inserito i nostri temi in agenda*



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

La nostra intuizione di far leva sulla nostra rete portuale per innescare un organico processo di nuovo sviluppo del nostro sistema produttivo è stata azzeccata. L'abbiamo tradotta in obiettivo strategico della nostra azione innovatrice e siamo stati capaci di porre l'argomento all'attenzione del Governo, che l'ha inserita nella sua agenda. Abbiamo così avviato un sistematico confronto con l'Esecutivo, sfociato nel Piano nazionale dei Porti e nel conseguente solco delle sue linee guida.

In termini temporali, l'anno appena iniziato costituisce la tappa decisiva per dare gambe solide all'avviato processo di profonda riforma strutturale di questo comparto; è un passaggio verso le nuove sfide che sono poste dalle nuove dinamiche del mercato, sempre più nitidamente condizionato dalla "pressione" della globalizzazione, in cui si sono affacciati competitori forti ed agguerriti. Si pongono certo problemi complessi ma anche straordinarie opportunità che la nostra organizzazione ha deciso di cogliere.

Partiamo dai problemi. Si è molto inasprita la concorrenza a livello europeo e nel più vasto scenario del Mediterraneo; aumenta il gigantismo navale; avanza la forte spinta all'innovazione dei processi produttivi per il veloce affermarsi delle nuove tecnologie; si inaspriscono le pressioni sul costo del lavoro e su sempre crescenti livelli di produttività. Per le opportunità è sufficiente

far leva, in primo luogo, sulla collocazione geografica e strategica del nostro Paese e sulla sua grande capacità e lunghissima esperienza di competere nei traffici marittimi. Non è certo un caso se oggi il più grande competitor a livello internazionale - la Cina - vede l'Italia come sua piattaforma logistica di riferimento. E proprio negli scorsi giorni l'ambasciatore di quel paese ha indicato i porti di Genova, di Trieste e di Venezia quali asset strategici su cui investire per dare compiuta realizzazione alla nuova Vie della Seta che pone come obiettivi primari per lo sviluppo delle sue attività commerciali.

Le strutture coinvolte dai progetti cinesi, peraltro, sono già impegnate in un profondo processo di ristrutturazione per affrontare le grandi sfide che sono poste dalle nuove dinamiche del mercato, in forte estensione come confermano gli indici relativi all'ampliamento quantitativo e qualificativo dei volumi relativi alle movimentazioni delle merci. È una ulteriore spinta, quindi, a dare concreta attuazione alla nostra scelta di ridisegnare alle radici i nostri assetti portuali per realizzare un vero sistema fortemente integrato, efficiente e competitivo. Lungo le rispettive dorsali (est, sud, ovest e isole) sono già in atto attività di adeguamento e di modernizzazione, anche se non mancano punti significativi di criticità. Penso, in particolare, alla situazione di crisi che si è determinata nel porto di Gioia Tauro, oggi in

profonda crisi, nonostante gli importanti investimenti che si sono realizzati e le straordinarie opportunità che offre quale polo di sviluppo dell'intero territorio della Calabria. C'è chi non ha rispettato gli accordi e noi siamo pronti ad assumere ogni opportuna iniziativa per salvaguardare il posto di lavoro delle 1.265 persone - 900 dirette e 365 agenzie del lavoro - più quelle dell'indotto e per un organico rilancio del porto. Ciò in tempi stretti, impegnando le nostre migliori risorse e coinvolgendo attivamente tutte le istituzioni, fino alla Presidenza del Consiglio.

Per tornare agli aspetti più generali, porti e terminal sono gli snodi per localizzare nel territorio i punti nevralgici di positivo sviluppo, attraverso una intermodalità che poggia su efficienti strutture, per saldare strettamente trasporti, su ferro e su gomma, con logistica ed altre iniziative produttive. È il nostro modo per stimolare la crescita e per ampliare le opportunità di nuovo lavoro: di qualità e duraturo. Puntando decisamente, attraverso processi di formazione, a una riqualificazione delle attuali maestranze e offrendo ai giovani ogni necessaria opportunità per acquisire le necessarie qualifiche professionali, per un loro inserimento nel nuovo mercato del lavoro. E, soprattutto, perché i lavoratori continuino ad essere protagonisti attivi nella nuova organizzazione produttiva. Non è facile ma è la nostra sfida.

Autotrasporto merci - Logistica

# Buona occupazione e dignità della persona al centro delle nuove tecnologie



di Quirino Archilletti

Insieme alla tecnologia, ai mezzi di trasporto, alle piattaforme, alla ricerca di nuovi modelli organizzativi e produttivi, non ci si deve dimenticare della persona umana. L'uomo, infatti, rimane al centro dell'organizzazione del lavoro nel mondo logistica, sia come "destinatario" dell'intero processo, (in quanto utente), sia come operatore fondamentale per il funzionamento del sistema.

Il confine tra ottimizzazione del lavoro tramite nuove tecnologie e controllo dei dipendenti è sempre più vicino. Si è parlato tanto, sui media e non solo, di Amazon, leader assoluto nel mondo dell'e-commerce, perché ha rilasciato due brevetti che consentono di realizzare un braccialetto in grado di controllare con precisione se le mani dei dipendenti si stanno muovendo nel posto giusto durante l'attività lavorativa, connettendosi anche con i database degli inventari e degli ordini. In pratica, questa tecnologia traccia e registra tutti i loro spostamenti.

Ma Amazon non è la sola a intraprendere questa strada: ci sono anche altre grandi aziende multinazionali come la Q8 (Kuwait Petroleum International), società responsabile per le attività di raffinazione e distribuzione di prodotti petroliferi, nonché il secondo operatore del mercato petrolifero italiano, le quali ricorrono alla tecnologia al fine di ottimizzare l'organizzazione del lavoro. La Q8 infatti pretende dai propri for-

nitari, pena il recesso d'appalto, che trasportano e distribuiscono le benzine presso i propri impianti di far indossare ai loro autisti nel momento dello scarico un dispositivo di controllo a distanza che permette a una centrale operativa di vedere e ascoltare tutte le relative operazioni.

Potrei andare avanti con molti altri esempi, ma è chiara la deriva che si sta prendendo: il business è digitale ma la dignità della persona è reale. Corre l'obbligo di ricordare a tutte le aziende che l'articolo 23 del decreto legislativo n. 151/2015 si incarica di modificare l'articolo 4 della legge n. 300 del 1970 – Statuto dei Lavoratori – per rimodulare la fattispecie integrante il divieto dei controlli a distanza, nella consapevolezza di dover tener conto, nell'attuale contesto produttivo, oltre che degli impianti audiovisivi, anche degli altri strumenti «dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori» e di quelli «utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa».

Pertanto l'articolo 4 della legge 300/70 è sostituito dal seguente: «Art. 4 (Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo). Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere in-

stallati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di accordo gli impianti e gli strumenti di cui al periodo precedente possono essere installati previa autorizzazione della Direzione territoriale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più Direzioni territoriali del lavoro, del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali».

Pertanto il senso di questa piccola disamina legislativa non è quello di demonizzare l'applicazione della tecnologia nell'organizzazione del lavoro, bensì è quello di ricordare che ci sono delle leggi da rispettare; come dimostrato su più tavoli negoziali nel mondo della logistica e dei trasporti in generale noi non vogliamo subire i processi tecnologici, ma vogliamo governarli con una partecipazione propositiva, responsabile, con la condivisione degli obiettivi e dei risultati.

Auspichiamo che l'evoluzione tecnologica nel mondo del lavoro sia in grado di accettare un altrettanto innovativo modello di relazioni industriali: solo così si potrà ridare la giusta dignità a tutte le lavoratrici e i lavoratori coinvolti.

Trasporto aereo

# Se la fuga dei cervelli colpisce anche i piloti

di **Alessio Patocchi**

“Fuga di cervelli: migliaia di ricercatori abbandonano ogni anno il nostro Paese”. Quante volte abbiamo letto titoli simili sui nostri quotidiani? I migliori atenei italiani cedono all'estero giovani promettenti che avrebbero potuto contribuire in modo incisivo alla crescita dell'economia e della società italiane.

Ma se possibile le aziende fanno di peggio, subendo addirittura il trend, e si dimostrano incapaci di trattenere figure che le multinazionali di tutto il mondo non esitano a rubarci.

I dati Istat impietosamente descrivono una situazione da migrazione biblica: due milioni di espatriati in dieci anni. Una città di grandi dimensioni formata solo da “la meglio gioventù” è svanita in un lasso di tempo non così lungo. Volata via.

In questo contesto, di per sé preoccupante, si inserisce la fuga dei piloti dell'aviazione commerciale. Dalla terra che diede i natali a Francesco Baracca, asso dell'aviazione della Grande Guerra, e Umberto Nobile, grande aviatore ed esploratore, scappano, talvolta ancor prima di cominciare il loro percorso professionale, centinaia di piloti all'anno, siano essi comandanti o primi ufficiali.

Li possiamo considerare alla stregua di cervelli in fuga? Il loro espatrio è un danno per l'Italia? Proviamo a ricondurli all'interno di una ipotetica griglia professionale analizzandone il percorso formativo: un pilota di linea, sia esso di provenienza militare o civile, ha una formazione che non si fatica a definire accade-

mico/militare e quindi estremamente complessa e costosa. A seconda del percorso scelto, può essere passato o meno per una scuola secondaria specifica, ha poi affrontato, fatte salve le idoneità psico-fisiche, almeno tre duri anni di teoria e pratica integrate per il conseguimento delle licenze necessarie, più altri due tra corso per uno specifico aereo di linea e training on the job. Il tutto altamente selettivo.

Di norma e se ci sono le necessarie condizioni di sviluppo in azienda, altri cinque anni sono necessari per diventare comandante.

Se consideriamo anche esami semestrali per verificare il mantenimento e l'aggiornamento delle competenze (aule e simulatori di volo, anch'essi selettivi) e annuali per la verifica dell'idoneità fisica e mentale, la possiamo definire una delle professioni più controllate del pianeta. Un mestiere peculiare, dunque difficilmente paragonabile ad altri. Li possiamo dunque considerare cervelli in fuga? Certamente sì.

Il mercato globale attualmente è molto vivace. I piloti di linea, soprattutto se esperti, sono richiesti sia in Italia da compagnie straniere che operano sul territorio nazionale, che definiamo low cost più per convenzione che per gli stipendi che offrono ai professionisti del volo, che dai global carrier, dagli antipodi agli Emirati Arabi, dal Kazakistan alla Cina passando per la Turchia, e ormai anche da intraprendenti compagnie multinazionali che operano nell'ambitissima Europa. Gli stipendi proposti sono ottimi, di norma proporzionali alla lontananza

“da casa”, ma ormai anche questo è relativo. Le nuove generazioni, esattamente come i giovani ricercatori, si muovono agevolmente tra Shangai e New York o, per citare tormentoni musicali, tra Roma e Bangkok, i figli frequenteranno scuole internazionali e trarranno un vantaggio competitivo dallo stile di vita imposto dalla professione dei loro genitori.

È possibile arginare questo trend? Sarebbe di sì. Non tutti i piloti italiani lasciano volentieri il proprio paese e la propria azienda. Molti colleghi si dolgono del fatto che in Italia le compagnie aeree, a partire dalla ex compagnia di bandiera, non offrano non solo le stesse condizioni economiche, di per sé non sempre dirimenti, ma la stessa visione e le stesse prospettive (la “mission”) che si trovano all'estero.

Molti piloti hanno ancora forte il senso di appartenenza alla propria azienda e al proprio paese, che spesso non si notano in altre categorie. Il loro aeroplano batte bandiera, è un pezzo di nazione che portano in giro per il mondo. E rappresenta un valore non facilmente sostituibile. Un valore che per l'Italia e per le sue aziende rappresenta una grande ricchezza.

La Penisola è tuttora un grande, meraviglioso nido per i piloti di linea. Solo prendendone coscienza e agendo di conseguenza, con politiche consapevoli e sinergiche che mettano aziende volenterose nella migliore delle condizioni di impiego, potrà avere il suo rientro di cervelli, e di piloti.

# Ape sociale: dopo i ritardi del 2017 ripartono le richieste per il 2018



di Osvaldo Marinig

Superata la scadenza del 30 novembre scorso per la presentazione delle domande di Ape sociale e di anticipo pensionistico, per i lavoratori precoci rimane ancora l'eco delle polemiche sulla quantità di istanze accolte dall'Inps rispetto a quelle presentate. Nella prima fase erano state recepite complessivamente 24.524 domande su 65.972 inviate, pari circa al solo 37%, quindi ben al di sotto della metà.

A seguito delle proteste e delle richieste di riesame avanzate dal sindacato, l'Inps ha messo in campo una "operazione straordinaria" che doveva completarsi entro i primi giorni di dicembre. Il riesame delle domande ha comportato l'accoglimento di ulteriori 3.780, mentre rimanevano in attesa di esame ancora circa 8.000 sulle quasi 12.000 istanze giacenti. Purtroppo l'erogazione delle prestazioni latita ancora.

Se il buongiorno si vede dal mattino, il 2018 non inizia sotto i migliori auspici per chi, prevedendo di maturare i requisiti tra il primo gennaio e il 31 dicembre 2018, si accinge a presentare la domanda per poter accedere ai benefici dell'Ape sociale e del pensionamento con 41 anni di contributi per i lavoratori precoci.

Tenuto conto delle novità inserite nella legge di Bilancio per il 2018, ci pare utile fare un riepilogo della procedura, atteso che il lavoratore dovrà effettuare una doppia domanda: la prima per la verifica delle condizioni che legittimano la possibilità di

accedere all'Ape sociale e al pensionamento con 41 anni di contributi, la seconda per la richiesta delle prestazioni che deve avvenire al momento di perfezionamento di tutti i requisiti.

La prima istanza per la verifica delle condizioni deve essere prodotta all'Inps entro il 31 marzo 2018 (1 marzo 2018 per i lavoratori precoci). L'Inps è tenuta a comunicarne l'accettazione o il rigetto entro il 30 giugno 2018. Le domande possono essere prodotte anche successivamente a tale data purché entro il 30 novembre 2018 usufruendo della cosiddetta "istanza tardiva". In tale caso saranno accolte solo se rimarranno le risorse sufficienti, visto che la precedenza sarà data all'ordine cronologico di presentazione delle istanze tempestivamente prodotte. È da segnalare una deroga a questa scadenza, solo per il 2018: è concessa una seconda possibilità di presentazione di domanda "tempestiva" per l'accertamento delle condizioni per l'Ape sociale anche entro il 15 luglio 2018. Pertanto, solo per quest'anno anche le do-



mande presentate tra il 1 aprile ed il 15 luglio 2018 saranno trattate come tempestive concedendo maggior tempo ai lavoratori.

Al momento della presentazione dell'istanza di verifica, il lavoratore deve trovarsi nelle condizioni previste per avere titolo ai benefici per l'Ape sociale e al pensionamento con 41 anni di contributi, ovvero deve essere in almeno una delle seguenti situazioni: disoccupazione con esaurimento integrale della prestazione

contro la disoccupazione (es. Naspi o mobilità); risultare invalido almeno al 74%; essere nella condizione di dover assistere il familiare disabile convivente da almeno sei mesi; risultare addetto a mansioni gravose; aver svolto mansioni usuranti o not-

Da segnalare, infine, altre novità introdotte con la legge di Bilancio. Per le donne si riduce il requisito contributivo per chiedere l'Ape sociale di un anno per ogni figlio entro un massimo di due anni.



turne (solo nel caso di accesso al beneficio contributivo per i precoci).

I requisiti anagrafici e contributivi rimangono invariati: 63 anni di età e 30 o 36 anni di contributi (rispettivamente per i disoccupati o per le attività gravose) nel caso di accesso all'Ape sociale o 41 anni di contributi nel caso di domanda per il beneficio dei lavoratori precoci. Mutano di poco le condizioni per l'accesso che diventano: tre mesi dal termine del sussidio di disoccupazione o aver svolto per almeno 6 anni negli ultimi 7 o almeno 7 anni negli ultimi 10 un'attività classificata nelle 15 categorie dei cosiddetti "lavori gravosi" (precedentemente erano 11) o aver svolto almeno sette anni negli ultimi dieci di attività lavorativa oppure almeno la metà della vita lavorativa complessiva.

Questi requisiti non devono essere necessariamente posseduti al momento in cui si presenta l'istanza di verifica ma possono essere perfezionati entro la fine del 2018. La seconda domanda, quella volta all'accesso ai benefici, va invece prodotta al momento del conseguimento di tutti i requisiti previsti dalla norma.

L'ape sociale e il beneficio precoci è esteso anche a chi assiste un familiare entro il secondo grado, e si apre solo l'Ape sociale (ma non il beneficio precoci) a coloro risultano disoccupati in conseguenza della naturale scadenza di un contratto a termine, a patto che si possa dimostrare di aver svolto al-

meno 18 mesi di lavoro dipendente negli ultimi 3 anni.



## La parola

L'**Ape sociale** è un'indennità introdotta dall'articolo 1, commi da 179 a 186, della legge di Bilancio 2017, è a carico dello Stato ed erogata dall'Inps a soggetti in determinate condizioni previste dalla legge che abbiano compiuto almeno 63 anni di età e che non siano già titolari di pensione diretta in Italia o all'estero. L'indennità è corrisposta, a domanda, fino al raggiungimento dell'età prevista per la pensione di vecchiaia, ovvero fino al conseguimento della pensione anticipata o di un trattamento conseguito anticipatamente rispetto all'età per la vecchiaia previsto dalla legge Fornero.

L'Ape sociale è una misura sperimentale in vigore dal 1 maggio 2017 al 31 dicembre 2018, che mira ad accompagnare verso l'età pensionabile soggetti in determinate condizioni ed è sottoposta a limiti di spesa.

Donne

# La contrattazione, arma vincente contro la violenza di genere

*Il lavoro del Coordinamento donne ha conseguito una serie di successi*



**di Francesca Di Felice**  
Responsabile nazionale Fit-Cisl  
Coordinamento donne

È un tema da tempo tra le priorità del Coordinamento nazionale donne Fit-Cisl. Parliamo del contrasto alle molestie e alla violenza sulle donne nei trasporti, che ha visto l'impegno della Federazione articolarsi in diversi momenti e modi. E ora è tempo di bilanci.

## **Collaborazione con associazione nazionale volontarie del Telefono Rosa**

La collaborazione ha avuto inizio l'8 marzo del 2013 con la donazione all'associazione nazionale che si occupa da molto tempo di contrastare il fenomeno della violenza sulle donne attraverso un servizio di pronto intervento telefonico, e non solo, sostenuto dal contributo volontario di professioniste, psicologhe e avvocate. Da qui la realizzazione di un percorso formativo, rivolto alle coordinatrici regionali, con lo scopo di fornire gli strumenti di base per assistere e sostenere le lavoratrici vittime di violenza tra le mura domestiche e nei luoghi di lavoro. Il percorso, strutturato in tre moduli, si è concluso con un'iniziativa assembleare che ha coinvolto tutto il quadro dirigente nazionale della Fit, con lo scopo di affrontare il fenomeno sociale attraverso un coinvolgimento attivo degli uomini. In seguito, su iniziativa dei Coordi-



namenti donne regionali, sono state realizzate alcune importanti assemblee territoriali/regionali.

## **Indagine conoscitiva "Più forti insieme contro la violenza sulle donne nei trasporti"**

In occasione dell'assemblea organizzativa della Fit-Cisl nazionale (novembre 2014) sono stati presentati i risultati dell'indagine conoscitiva relativa alla violenza di genere nei trasporti promossa dal Coordinamento nazionale donne Fit, in collaborazione con l'associazione nazionale Telefono Rosa.

L'indagine, avviata l'8 marzo del 2014, è stata realizzata attraverso la compilazione di un questionario anonimo, somministrato a circa mille lavoratrici e lavoratori che operano in tutte le aree dei trasporti sul territorio nazionale, strutturato per rilevare non solo la violenza fisica ma anche le forme meno visibili e difficili da dimostrare tra cui quella psicologica. È la prima e unica iniziativa nel suo genere e ha lo scopo di individuare il livello di percezione e di incidenza del fenomeno in un settore in cui, fino a oggi, mancavano dati certi se non limitatamente ai rilevamenti Istat, secondo i quali il 28% delle violenze subite



dalle donne da non partner avviene nell'ambito dei luoghi di lavoro dei trasporti ovvero aeroporti, stazioni, mezzi pubblici.

Dai dati da noi raccolti si evidenzia che: tutte le forme di violenza sono presenti e le percentuali rilevate sono molto più alte di quanto si potesse pensare; la maggior parte di queste violenze rimane sotto silenzio per paura di non trovare ascolto e comprensione o nel timore di subire ulteriori ripercussioni e peggioramenti nell'ambito lavorativo; emerge l'esistenza del crescente fenomeno delle aggressioni verbali e fisiche che rendono i luoghi di lavoro dei trasporti sempre meno sicuri, in modo particolare laddove lo svolgimento della mansione avviene in solitudine e in orari notturni; le violenze subite si riscontrano anche negli spostamenti casa-lavoro.

Sulla base dei dati riscontrati, il Coordinamento nazionale donne della Fit, in sinergia con la Segreteria nazionale e tutte le strutture regionali e territoriali interessate, ha elaborato proposte concrete e percorsi di attuazione più efficaci, da realizzare anche attraverso la contrattazione di secondo livello.

### Ccnl dei trasporti recepimento accordo interconfederale 25 gennaio 2016

Nell'ambito della collaborazione del Coordinamento nazionale donne con le attività delle aree contrattuali nazionali sui diversi temi che rientrano nel campo di competenza della contrattazione, l'impegno delle sindacaliste della Fit si è tradotto al fine di affrontare il fenomeno della violenza nei luoghi di lavoro, inserendo la previsione di recepimento dell'accordo quadro sulle molestie e le violenze nei luoghi di lavoro nelle piattaforme per il rinnovo dei seguenti contratti collettivi nazionali: Mobilità/Attività ferroviarie; Logistica, trasporto merci e spedizione; Noleggio; Anas, Fise Assoambiente e Agenzie marittime.

La previsione è stata introdotta, rubricandola con la definizione di Prevenzione e contrasto alle molestie e alla violenza, attraverso la formulazione tipo che si riporta di seguito, a titolo di esempio: "Sulla base dell'intesa siglata da Cgil, Cisl, Uil e Confindustria il 25 gennaio 2016, che recepisce l'accordo quadro del dialogo sociale europeo sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro, le parti, anche in collaborazione

con il Comitato pari opportunità (ove esistente), realizzeranno percorsi per prevenire, individuare e gestire il fenomeno iniziando dalla sottoscrizione dell'assunzione di responsabilità di cui all'allegato B) della suddetta intesa».

Inoltre, la medesima previsione di recepimento è stata recepita nei rinnovi del ccnl Impianti a fune e in quello delle Autostrade, nell'ambito del quale è stata anche regolamentata la fruizione del congedo per le donne vittime di violenza introdotto dall'art.24 del d.lgs. n.80/2015.

Nello specifico, nel ccnl delle Autostrade, per le lavoratrici vittime di violenza di genere inserite in percorsi di protezione debitamente certificati, si prevede la possibilità di astenersi dal lavoro per un massimo di 3 mesi interamente retribuiti. Il periodo concesso, previo preavviso, è computato ai fini dell'anzianità di servizio, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto. Può altresì essere fruito su base giornaliera o oraria, nell'arco di 3 anni, secondo le modalità di fruizione su base oraria del congedo parentale. Alle

stesse lavoratrici è concesso anche il diritto di vedersi trasformare, su propria richiesta, il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. In caso di violenza sessuale subita fuori dal luogo di lavoro si riconosce, alle suddette lavoratrici, la precedenza a eventuali richieste di trasferimento in altra città o sede di lavoro.

### **Accordi aziendali recepimento accordo interconfederale 25 gennaio 2016**

Per quanto riguarda gli ambiti aziendali, al momento si registrano alcuni importanti esempi di buone pratiche, che devono servire da fondamentale punto di riferimento per sviluppare la contrattazione in ogni azienda su tali tematiche.

Nello specifico si pone l'attenzione sull'accordo aziendale Tnt con il quale azienda e sindacati hanno congiuntamente siglato la dichiarazione di contrarietà manifesta dei comportamenti molesti e violenti, prevista dall'allegato B dell'accordo quadro sulle molestie e le violenze nei luoghi di lavoro. Inoltre, di particolare rilevanza si segnala l'elaborazione del Codice di condotta del gruppo Ferrovie dello Stato Italiane, elaborato dal suo Comitato pari opportunità nazionale, che rappresenta la prima esperienza, nell'ambito dei trasporti, di introduzione di una procedura di individuazione e gestione delle molestie, messa in cantiere anticipatamente rispetto alla firma dell'accordo quadro citato.

A tale proposito, il gruppo Fsi, su proposta del Cpo, ai sensi dell'art. 3 del contratto aziendale del 20 luglio 2012 e art. 56, ccnl della Mobilità/Attività ferroviarie 20 Luglio 2012, nell'intento di contrastare il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro, ha adottato un codice di condotta, secondo il quale tutti i dipendenti del gruppo hanno diritto a un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole allo sviluppo delle relazioni interpersonali in cui donne e uomini rispettino reciprocamente la condizione sessuale, la dignità e i diritti della persona, ispirando i propri comportamenti a valori di uguaglianza e correttezza.

Ciascun dipendente ha il dovere di collaborare all'interno di Fsi al fine di assicurare il raggiungimento di tali finalità. Ogni comportamento discriminatorio od offensivo che integri molestia sessuale sul lavoro costituisce un'intollerabile violazione della dignità della persona, può compromettere l'integrità psicofisica, la fiducia, il morale e la motivazione al lavoro, incidendo negativamente sulla prestazione lavorativa, sul clima organizzativo e sull'immagine del gruppo. La vittima di molestie sessuali ha il diritto di ottenere l'interruzione del comportamento molesto e la rimozione delle sue conseguenze, anche mediante l'accesso a procedure diversificate idonee a tale scopo.



A tale proposito il Codice ha la finalità di: informare e sensibilizzare i dipendenti del gruppo Fsi sui loro diritti e sui loro obblighi in merito alla prevenzione e alla rimozione dei suddetti comportamenti; introdurre una procedura per la trattazione formale e informale delle denunce di molestie sessuali. Le stesse finalità sono poi contenute nel "Codice nazionale di comportamento contro le molestie e il mobbing", siglato il 25 novembre 2017 dall'Aniasia (Associazione nazionale industria dell'autonoleggio e servizi automobilistici) e dalle organizzazioni sindacali nazionali di Fit-Cisl, Filt-Cgil e Uiltrasporti.

A questi si aggiungono: la firma della dichiarazione di non tolleranza da parte delle aziende Csa srl del 13 dicembre 2016 (settore merci e logistica), Agno Chiampo Ambiente del 24 marzo 2017 (servizi ambien-

### **1522 help line violenza e stalking**

Il 1522 è un servizio pubblico promosso dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento per le Pari Opportunità. Il numero, gratuito e attivo 24h su 24h, accoglie con operatrici specializzate le richieste di aiuto e sostegno delle vittime di violenza e stalking. Per aver aiuto o anche solo un consiglio chiama il 1522 o vai sul sito <https://www.1522.eu/>.



tali), della società Gest spa del 18 gennaio scorso (tpl) e dall'azienda LI-nea il 3 febbraio 2018 (tpl).

### **Vademecum "Prevenzione e contrasto alla violenza sulle donne nei luoghi di lavoro dei trasporti: la parola alla contrattazione"**

L'opuscolo, realizzato a cura del Coordinamento nazionale donne Fit, ha lo scopo di individuare gli strumenti utili a supportare l'azione dei contrattualisti della Federazione per prevenire, contrastare e gestire ogni forma di molestia e violenza sui luoghi di lavoro dei trasporti. Esso parte dall'analisi dell'accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 25 gennaio 2016, delle buone pratiche e accordi aziendali esistenti nei trasporti e individuando le proposte a supporto della contrattazione elaborate sulla base dei risultati dell'indagine conoscitiva "Più forti insieme contro la violenza sulle donne nei trasporti". Con tale iniziativa si vuole coinvolgere e richiamare l'attenzione di tutto il quadro dirigente della Fit affinché quanto fino ad ora realizzato e quanto indicato dall'accordo quadro citato trovi residenza attraverso il recepimento contrattuale, non solo a livello nazionale per quanto di sua competenza, ma in particolar modo a livello aziendale.

Giovani

# I pro e i contro del Bonus Giovani



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

Il 2018 è cominciato con una novità positiva in tema di disoccupazione. O, per essere più positivi, in tema di occupazione.

Il Governo, a fine 2017, ha approvato la legge di Bilancio, entrata in vigore il 1 gennaio 2018. Tale legge, prevista dall'art. 81 della nostra Costituzione, è in sintesi l'approvazione del bilancio di previsione dello Stato. È divisa in due grandi sezioni: una contiene le innovazioni legislative, l'altra è dedicata al bilancio vero e proprio. Il Consiglio dei Ministri ne ha dapprima approvato il testo, ratificato poi dal Parlamento, che è sfociato nella legge 205 del 27 dicembre 2017.

Nella legge di Bilancio possiamo trovare diverse novità per i lavoratori e le imprese, quali sgravi per le assunzioni e agevolazioni per l'imprenditoria. Noi, in queste due pagine, approfondiremo solo quella parte del testo che identifica gli investimenti dedicati a incentivare l'occupazione giovanile. Una buona notizia, a nostro avviso, per dare una spintarella alla macchina, più o meno ferma, dell'impiego di giovani lavoratori. Tra l'altro, prima di avventurarsi nella norma, è giusto segnalare come nel testo siano state approvate anche le risorse per l'assunzione di circa 1.600 ricercatori universitari e per la stabilizzazione di altri 2mila precari circa degli enti di ricerca.

All'articolo 1, partendo dal comma 100

fino ad arrivare al 115, si parla degli incentivi per promuovere l'occupazione giovanile stabile: trattasi dell'esonero contributivo (uno sgravio Inps) per le aziende (datori di lavoro privati quali aziende, professionisti ed enti diversi) che assumono lavoratori con contratto a tempo indeterminato. Ora analizziamolo un po' più in dettaglio per capire a chi spetta e in quali casistiche, così possiamo andare a tirare qualche somma su questo "bonus assunzioni".

Come già detto lo sgravio contributivo, cioè la riduzione dei contributi previdenziali, spetta al datore di lavoro privato che assume dal 1 gennaio 2018 con contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti (il famoso decreto legislativo 4 marzo 2015 n. 23 – detto anche Jobs Act), nella misura del 50%, con un limite di 3mila euro all'anno per tre anni (36 mesi). Per le assunzioni a tempo indeterminato ricomprese dal 1 gennaio al 31 dicembre 2018 si intende come giovane un ragazzo o una ragazza che non ha ancora compiuto i 35 anni di vita. Dal 2019 la soglia "giovane" si abbassa al 29esimo anno di età.

La riduzione dei contributi arriva a toccare quota 100% (pur restando invariato il limite dei 3mila euro annui) in alcune casistiche: se il lavoratore assunto a tempo indeterminato ha conseguito il titolo di studio entro 6 mesi dalla data di assunzione; se viene assunto un giovane lavo-

ratore che presso il medesimo datore di lavoro ha svolto l'attività di alternanza scuola lavoro (per almeno il 30% delle ore previste) o periodi di apprendistato, cioè in caso di conversione di un contratto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato (purché il lavoratore non abbia compiuto il 30esimo anno di età nel momento del passaggio).

Anche per le assunzioni (ma solo nel 2018) di lavoratori a tempo indeterminato nelle regioni meridionali (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna, Sicilia) il bonus previdenziale sale al 100% (il cosiddetto bonus Sud, che va ad affiancarsi al bonus Giovani). In questo caso il lavoratore assunto deve avere meno di 35 anni oppure può essere over 35 ma disoccupato da almeno 6 mesi. La norma è più complessa, ma per motivi di spazio non andiamo oltre.

Naturalmente è prevista anche qualche disposizione a tutela dei già occupati, per evitare abusi nell'utilizzo del bonus da parte dei datori di lavoro: tra i requisiti per le aziende, per poter ottenere lo sgravio, vi è quello di non aver fatto licenziamenti collettivi o individuali per giustificato motivo oggettivo nei 6 mesi precedenti l'assunzione nella medesima unità produttiva. Questo per evitare un "riciclo" dei vecchi dipendenti. Di fatto non potranno nemmeno ottenere il bonus se un lavoratore viene assunto con la medesima qualifica

e nella stessa unità produttiva dove un altro è stato licenziato oppure se già hanno licenziato un lavoratore per il quale hanno richiesto uno sgravio. Le aziende, infine, dovranno essere in possesso del Durc (il documento che indica la regolarità contributiva) per accedere all'agevolazione.

È da sottolineare come il nuovo assunto con il bonus giovani non potrà essere licenziato durante i primi 6 mesi.

Da un lato il governo ha quindi eliminato la possibilità degli incentivi alle assunzioni in modo più ampio (concesse dal governo Renzi), circoscrivendone l'utilizzo solo nei casi di assunzione di giovani – l'anello debole in questa crisi del mercato del lavoro italiano. Dall'altro manca a oggi anche una reale politica di incentivazione per la ripresa economica basata sul taglio del cuneo fiscale dei giovani (e meno giovani). Il calcolo matematico è semplice: più possiedo, più posso investire (in altre parole, spendere). Potrà realmente essere questo strumento uno stimolo concreto per il mercato del lavoro?

Gli ultimi dati Istat indicano una debole ripresa dell'occupazione, anche sul versante giovanile. Tuttavia il tasso di disoccupazione resta a livelli decisamente negativi

rispetto alla media europea (32,7% degli under 25 contro il 17% di media Ue – dati Istat novembre 2017). Il governo stima la creazione di circa 300mila nuovi posti di lavoro, ma i requisiti contenuti nella legge di Bilancio potrebbero ridurne la portata. Il problema che permane è quello della tipologia, ovvero della qualità dei posti di lavoro. Nella norma, purtroppo, non c'è nessuna clausola che vincoli a stipulare solo un contratto a tempo indeterminato, che potrà essere anche un part-time o di somministrazione... Inoltre nella legge troviamo una postilla piuttosto importante che va rimarcata per le opportune riflessioni: il datore di lavoro, per accedere al bonus, deve assumere un giovane che non abbia mai avuto un contratto a tempo indeterminato. Punto. Non analizza casi particolari (a solo titolo di esempio, interruzione del rapporto di lavoro per fallimento azienda oppure parecchi anni addietro con disoccupazione nel mentre). Questo restringe di molto la platea dei giovani in cerca di lavoro e potrebbe causare una discriminazione importante nella scelta aziendale su chi assumere. Crea inoltre disparità per chi, nella sfortunata ipotesi, per magari anche 10 anni ha vissuto continuamente di contratti a tempo determinato (anche tra più datori) e chi, sempre nella sfortunata ipotesi, ha avuto un

## La parola

La **Garanzia Giovani** (Youth Guarantee) è il piano europeo per la lotta alla disoccupazione giovanile. La Raccomandazione del Consiglio dell'Unione europea del 22 aprile 2013 sull'istituzione di una "Garanzia per i Giovani" invita gli Stati a garantire ai giovani con meno di 25 anni un'offerta qualitativamente valida di lavoro, di proseguimento degli studi, di apprendistato o di tirocinio o altra misura di formazione entro quattro mesi dall'inizio della disoccupazione o dall'uscita dal sistema di istruzione formale.

La natura dell'iniziativa è essenzialmente preventiva: l'obiettivo è quello di offrire prioritariamente una risposta ai giovani che ogni anno si affacciano al mercato del lavoro dopo la conclusione degli studi, ma nello specifico contesto italiano essa deve prevedere anche azioni mirate ai giovani disoccupati e scoraggiati, che hanno necessità di ricevere un'adeguata attenzione da parte delle strutture preposte alle politiche attive del lavoro.

lavoro a tempo indeterminato di breve durata per i più svariati motivi.

Oltre a queste forme di incentivo, che indubbiamente accogliamo positivamente, servono più politiche attive per il lavoro che possano operare in sinergia, così da – come ha ricordato la Segretaria generale Annamaria Furlan presentando l'agenda Cisl, il 29 Gennaio a Roma, per l'Europa, il Lavoro, il Fisco, il Welfare e i Giovani - ridisegnare la "Garanzia Giovani" promuovendo e tutelando diverse forme di lavoro.

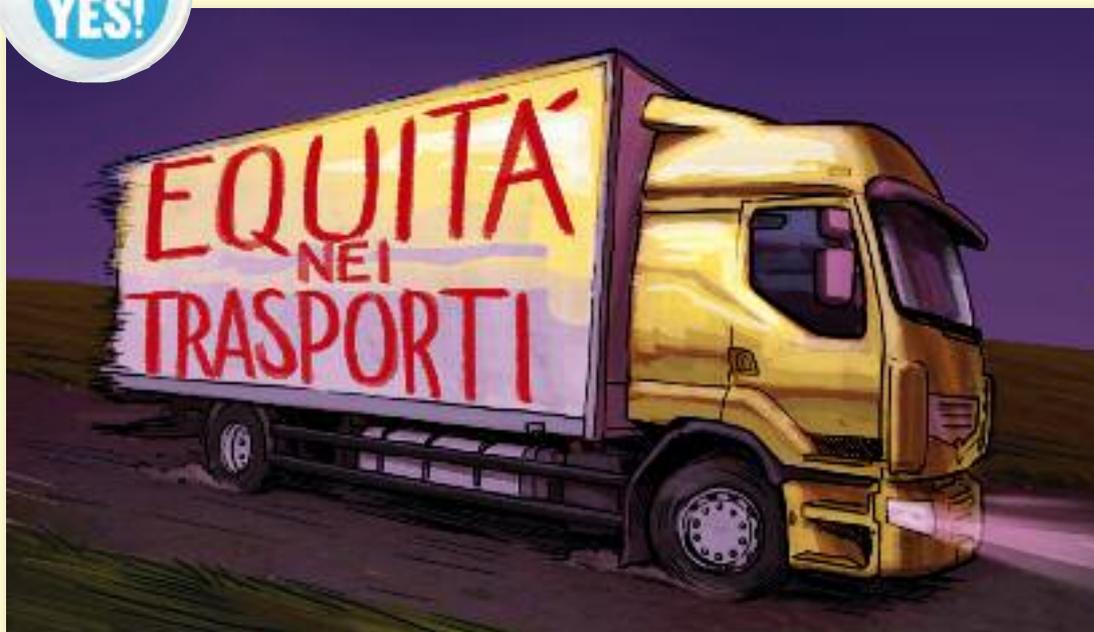


# Contro lo sfruttamento nei trasporti aderisci a Fair Transport Europe



di Giulia Dellepiane  
g.dellepiane@cisl.it

O.V. è un autista moldavo, trent'anni circa, una moglie e due figli. Di mestiere guida camion cisterna, quelli che trasportano anche merci pericolose e infiammabili. O.V. ogni tre-quattro mesi parte da casa sua con un bus da 16 posti organizzato dall'azienda per cui lavora e, dopo un viaggio di più di 1.600 km quasi senza soste, arriva a Kiefersfelden in Germania, al confine con l'Austria. Lì dà il cambio ai colleghi, estereuropei come lui, man mano che arrivano al punto di raccolta con i camion dell'azienda. Il passaggio di consegne è molto rapido e avviene quasi sempre di notte: i colleghi svuotano le cabine fatiscenti delle loro poche cose e O.V. ci mette le sue, cioè carica la valigia, la bombola del gas e le padelle per cucinarsi a bordo, perché non può permettersi il lusso di rispettare le norme più basilari di sicurezza e igiene.



A questo punto inizia il turno di lavoro: O.V. per tre-quattro mesi girerà l'Europa, anche l'Italia, guidando 13-15 ore al giorno e guadagnando come stipendio base mille euro al mese se percorre almeno 10mila chilometri, cifra che comprende tutto: sia la trasferta che i contributi. Se vuole, O.V. può guadagnare di più, ossia cento euro per ogni mille chilometri in più oltre ai

10mila richiesti: questo è un invito a non staccarsi mai dal volante, senza rispettare le regole sui riposi, con tutti i rischi che si possono facilmente immaginare. O.V. potrà tentare di recuperare le forze per una sola settimana al termine dei tre-quattro mesi di lavoro continuato: certa-

mente quella settimana non sarà pagata e allo stesso modo lui non guadagnerà nulla se si ammala. Se O.V. è costretto a interrompere il lavoro, ad esempio per un'emergenza in famiglia, non potrà allontanarsi dal camion finché non arriva un sostituto e solo allora potrà partire; il viaggio di rientro naturalmente è a carico suo.

**La Fit-Cisl è impegnata da tempo assieme all'EtF per porre fine al dumping sociale**

O.V. non può fare vertenza, perché il passaparola tra le aziende lo butterebbe fuori dal mondo del lavoro. Ma nonostante la durezza della sua vita e il ricatto del padrone, rimane un ragazzo pulito e un padre responsabile. Tanti suoi colleghi, invece, si aiutano con alcol e droghe per sostenere

questi ritmi massacranti rinchiusi in cubicoli e incatenati al volante.

Quella di O.V. è una storia di sfruttamento come tante di oggi, e purtroppo non parliamo solo di camionisti, ma anche di molte altre professionalità del mondo dei trasporti: si pensi ad esempio ai dipendenti della compagnia aerea irlandese Ryanair

o agli invisibili che lavorano nei centri logistici nelle periferie delle nostre città. Questa forma di moderno schiavismo ha un nome inglese: dumping sociale, ossia la concorrenza sleale tra imprese basata sul massacro dei diritti dei lavoratori e dei loro stipendi. Concretamente il dumping sociale funziona così: all'interno delle regole del mercato comune europeo, l'azienda "furbetta" mette una sede fittizia (in gergo letter box company) nell'Europa dell'est o in altri paradisi fiscali europei come Irlanda e Lussemburgo, così paga meno tasse e applica ai propri dipendenti contratti romeni o irlandesi o simili, per poi farli lavorare negli altri paesi europei, come l'Italia, in concorrenza con aziende, per esempio, italiane che rispettano i contratti italiani e pagano le tasse al nostro Paese.

La Fit-Cisl è impegnata da tempo per porre fine al dumping sociale e non è sola in questa battaglia: è in prima linea anche la Etf, la Federazione europea dei lavoratori dei trasporti, a cui la stessa Fit è affiliata. Per spezzare queste catene contemporanee, la Fit-Cisl, tra le altre iniziative, aderisce a Fair Transport Europe, "l'Europa dei trasporti equi", una campagna importante di Etf, giunta alla seconda edizione, che si pone due obiettivi fondamentali. Da un lato infatti è necessario cambiare la mentalità delle persone in quanto utenti dei servizi low cost, dall'altro bisogna migliorare le leggi europee e nazionali per contrastare efficacemente lo sfruttamento.

«Occorre dare gambe a Fair Transport Europe – spiega Antonio Piras, Segretario generale della Fit-Cisl – non solo per i lavoratori italiani ed europei ma anche per le imprese che concorrono rispettando le re-



Foto di Hans Christian Graversen



Foto di Lucian Mitielu

gole, perché la concorrenza sleale danneggia anche loro. Il dumping sociale è il male che va estirpato: è nato nell'autotrasporto merci e ora sta dilagando sempre più in tutti i settori dei trasporti».

Prosegue Piras: «Aderiamo alla seconda

edizione di Fair Transport, così come abbiamo partecipato alla prima, perché il Governo italiano deve pressare l'Unione europea affinché cambi la normativa, ma anche perché le persone devono capire che dietro allo stile di vita low cost spesso si nascondono lo sfruttamento dei lavoratori e l'elusione fiscale, con il risultato che paghiamo tutte tasse più alte. Invece è meglio scegliere il modello low fare, che consente a chi compra di risparmiare rispettando chi lavora».

Aggiunge Eduardo Chagas, Segretario generale di Etf: «Promuoviamo Fair Transport Europe perché vogliamo sradicare la concorrenza sleale nei trasporti e migliorare le condizioni di vita e di lavoro delle persone. Chiediamo a tutti di condividere il nostro messaggio, la nostra visione: questo è un passo importante per attuare soluzioni contro le letter box companies e il dumping sociale».

Ma vediamo la doppia battaglia di Fair

Transport Europe nel dettaglio. Da un lato bisogna aiutare gli utenti dei trasporti low cost a capire che pagare così poco un servizio essenziale come quello dei trasporti in realtà significa, come si dice comunemente, prendersi una solenne fregatura. Infatti quello che compriamo a prezzi stracciati, che sia un biglietto dell'aereo o del pullman oppure un pacco trasportato fino a casa nostra, in realtà lo paghiamo carissimo a nostra insaputa. Tradotto: prendere un biglietto a un euro non significa soltanto contribuire allo sfruttamento dei lavoratori e danneggiare le società che competono rispettando le regole, ma vuol dire anche pagare molte più tasse per compensare quelle eluse dalle aziende sfruttatrici.

Dall'altro lato la campagna Fair Transport Europe vuole portare al Parlamento europeo nove proposte molto concrete per migliorare davvero la vita di tutti i lavoratori dei trasporti. Proprio per questo la campagna inizia ora e andrà avanti fino alle elezioni europee del 2019: per convincere i candidati all'Europarlamento a prendere l'impegno con i sindacati e i lavoratori di cambiare in meglio le norme esistenti e di conseguenza migliorare le condizioni di vita e di lavoro in questo vasto settore.

Ed ecco le proposte una per una. La prima è riconoscere che quello del dumping sociale è un tema urgente e, di conseguenza, perseguire l'obiettivo di un'armonizzazione della legislazione sociale nell'ambito dei trasporti. In concreto, partendo dall'inviolabilità della libertà di movimento dentro

Vi invitiamo a scoprire di più  
sul sito [www.fairtransporteurope.eu](http://www.fairtransporteurope.eu)



e a iscrivervi alla pagina Facebook "Fair Transport Europe"

i confini europei, occorre un'Europa più coesa, con un'armonizzazione della legislazione fiscale e delle norme dei vari paesi membri in tema di occupazione nei trasporti, in modo che siano rispettati i diritti fondamentali dei lavoratori attraverso la concorrenza leale.

La seconda proposta consiste nel rivedere la direttiva 96/71/Ce laddove definisce il ruolo, e quindi stipendio e diritti, dei lavoratori ad alta mobilità, cioè quelli in distacco transnazionale. Terzo punto, si chiedono precise misure europee per uniformare l'applicazione della legislazione occupazionale e sociale nei trasporti in

mente percorsi dai lavoratori.

Quinto: bisogna correggere le norme esistenti per assicurare che la concorrenza in tutte le modalità di trasporto non comporti un deterioramento delle condizioni occupazionali e la diminuzione dei posti di lavoro. Soprattutto nei casi di cambio di appalto non è accettabile che i lavoratori, che vengono assunti dalla nuova società vincitrice della gara, perdano i diritti acquisiti con il vecchio appaltatore, come ad esempio l'anzianità di servizio.

deve affermare il primato dei diritti fondamentali dei lavoratori sul libero mercato. Ricordiamo che l'articolo 1 della Carta europea dei diritti fondamentali asserisce che la dignità umana è inviolabile e che deve essere rispettata e protetta. L'articolo 31 garantisce a ogni lavoratrice e lavoratore il diritto a condizioni di lavoro che rispettino la sua salute, sicurezza e dignità. Ognuno ha diritto a un limite massimo di ore lavorative, periodi di riposo giornalieri e settimanali e ferie pagate. Questi diritti sono fondamentali e devono essere rispettati sempre e non possono essere schiacciati da altri, pure importanti, come il principio di libertà di movimento dei lavoratori (articolo 45 del Tfu, Trattato di funzionamento dell'Unione europea), la libertà di collocazione della sede della propria impresa (articoli 49 e seguenti del Tfu) e la libertà di movimento dei servizi (articoli 56 e seguenti del Tfu).

Ultima proposta, ma non per importanza: il riconoscimento dei sindacati e del loro ruolo di negoziatori di contratti collettivi. Infatti, anche se tutti i paesi europei hanno aderito alle convenzioni più importanti dell'Ilo, l'agenzia dell'Onu che promuove i diritti dei lavoratori, alcuni datori di lavoro ancora non riconoscono le organizzazioni sindacali e il diritto dei dipendenti a negoziare le loro condizioni occupazionali. Per questo Etf chiede all'Europa di rafforzare il riconoscimento dei sindacati in tutti i settori e di far rispettare il diritto allo sciopero.

Queste sono le proposte, gli obiettivi della battaglia che unisce Fit-Cisl a Etf. Passo passo ve la racconteremo su tutti i nostri canali informativi: La Voce dei Trasporti, il sito [Fitcisl.org](http://Fitcisl.org), le nostre pagine social e il canale YouTube. Intanto vi invitiamo a scoprire di più sul sito [www.fairtransporteurope.eu](http://www.fairtransporteurope.eu) e a iscrivervi alla pagina Facebook "Fair Transport Europe".



Foto di Radoslav Minchev

La sesta proposta è adottare misure contro il falso lavoro autonomo. Assumendo personale a partita iva o con trucchi simili, i datori di lavoro non applicano i contratti collettivi e scaricano sui lavoratori i costi di contributi, malattie, ferie, maternità, paternità e quant'altro, ma

tutti gli Stati membri, ovvero: una piattaforma europea per il monitoraggio e le ispezioni del lavoro; sanzioni più incisive e uguali in tutta l'Ue; investimenti nello scambio tra paesi di competenze e personale in tema di ispezioni del lavoro, personale che deve aumentare di numero ed essere più formato.

Al quarto punto c'è l'adozione di misure per assicurare il monitoraggio e l'applicazione delle regole sui tempi di vita e di lavoro per tutte le modalità di trasporto per una maggior sicurezza occupazionale e operativa. In particolare si chiede all'Europa di aumentare i controlli ai confini tra i paesi anche attraverso un maggiore uso della tecnologia, come per esempio il cronotachigrafo digitale installato su tutti i camion per controllare i chilometri real-

senza dare loro i relativi vantaggi del lavoro autonomo, come ad esempio stabilirsi da sé l'orario di lavoro. Questa è una presa in giro che deve finire.

Molto concreto è anche il punto numero sette: introdurre la tessera sanitaria con codice fiscale europeo. Lo scopo è evidente: in questo modo è più facile per i paesi europei, scambiarsi informazioni, fare controlli e stanare i casi di sfruttamento.

Otto: occorre definire una clausola di promozione sociale che coniughi i diritti sociali e lavorativi con quello alla libertà di movimento. Questa clausola, che deve essere redatta come protocollo e allegata ai trattati europei, può essere uno strumento efficace contro il dumping sociale, perché

Trasporto marittimo

# Shipping: stato di salute e prospettive di crescita



di Remo Di Fiore



È molto importante effettuare regolarmente una valutazione dell'andamento del trasporto marittimo nelle sue varie modalità, in particolare in questo momento in cui come sindacato italiano ci apprestiamo a rinnovare il contratto nazionale. Le valutazioni debbono effettuarsi a livello internazionale, vista la natura del trasporto marittimo. Ci limiteremo a valutazioni che riguardano la parte carico, tralasciando sia le crociere, che hanno un andamento meno collegato all'economia mondiale, sia i ferries, che risentono molto di stagionalità e di situazioni locali.

Un indicatore che ci aiuta è il comportamento delle parti sociali, Itf (la Federazione internazionale dei lavoratori dei trasporti, a cui Fit-Cisl aderisce) e Jng (l'associazione datoriale mondiale), in occasione del rinnovo contrattuale lbf che, come è noto, riguarda circa 7mila navi di varie tipologie. La trattativa si è prolungata e non si è ancora conclusa. Le parti, pur riconoscendo che esistono indicatori per una lieve ripresa dei traffici a fronte del permanere di un surplus di offerta di stiva, chiaramente sono orientate per il 2018 a non procedere ad alcun aumento salariale. Di

certo verrà fatta la stessa valutazione per quanto riguarda l'altro contratto tipo della Itf ovvero il Tcc.

Il motivo per cui si va verso la decisione di non appesantire i costi (quello del personale, oltre a essere l'unica variabile dei "running costs", è quello che incide maggiormente nella competizione fra operatori) è quello di favorire la tenue ripresa che si vede all'orizzonte e di non contrastarla.

Non sappiamo ancora quali saranno le va-



## La parola

Con la sigla **Panamax** si indicano le navi le cui dimensioni permettevano il loro passaggio nelle chiuse del canale di Panama fino al 2016: le loro dimensioni massime sono di 294 m di lunghezza, 32,3 m di larghezza e 12,04 m di pescaggio. Nel 2016 è stato inaugurato il raddoppio del canale, per cui da allora la dimensione massima ammessa è quella Post Panamax, anche nota come Over Panamax, ovvero 366 metri di lunghezza, 49 metri di larghezza e 15 di pescaggio.

lutazioni in occasione del rinnovo del contratto collettivo nazionale, ma certo la spaccatura in atto nell'armamento e comunque l'assenza di una valutazione preventiva condivisa del mercato sviluppata dalle parti rendono non facile il confronto. I "claims" di parte sindacale di sicuro sono giusti e in linea con le aspettative dei marittimi, ma le parti datoriali giocheranno sulla situazione di mercato anche perché il concetto di contratto unico costringe a fare una valutazione media delle condizioni diverse tra le varie tipologie di trasporto marittimo.

Inizieremo analizzando la situazione nel mondo delle petroliere e chimichiere. Anche in questo ambito, infatti, veniamo da un momento di grande crisi, perché il forte calo del greggio, non compensato dai grandi cartelli quali l'Opec, ha messo fuori mercato molte aree di estrazione a partire dal Mare del Nord, che in passato ha conosciuto livelli di disoccupazione nell'offshore notevoli, specie nel Regno Unito. Trasportare prodotto di minor valore incide certamente sui noli, per cui economie di alcuni paesi, come il Venezuela, sono crollate a causa delle minori entrate derivanti dal crollo del prezzo del greggio. È bastato che gli Usa puntassero sull'estrazione dalle sabbie petrolifere immettendo sul mercato milioni di barili/giorno per far crollare i prezzi. Il diminuito valore della materia prima ha fatto scendere i noli. La risposta degli operatori si è focalizzata sulla

ricerca di grandi economie di scala e il primo meccanismo adottato è stato quello delle concentrazioni aziendali. Un esempio è la Scorpio che si è fusa con la Product Tanker, creando una flotta di circa 130 navi. Altre realtà stanno seguendo la stessa strada i cui vantaggi non stanno soltanto nelle tradizionali economie di scala, ma per esempio nella riduzione consistente dei viaggi in zavorra, ovvero tragitti non coperti da nolo. Nel campo delle tankers le fusioni (ben diverse dalle acquisizioni) hanno in molti casi creato problemi tra i soggetti che si sono fusi, in quanto spesso non appariva chiaro a chi realmente spettasse ogni decisione strategica commerciale da assumere: per questo motivo spesso si è ricorsi allo strumento dei "pool" ovvero una associazione temporanea d'impresa. Per questo meccanismo ha per esempio optato la Maersk Tanker. Possiamo concludere dicendo che nel mondo delle petroliere e chimichiere il mercato offre incertezze e molti interrogativi.

Per quanto attiene il mondo delle porta container, gli armatori del settore hanno vissuto negli ultimi 5 anni una crisi tremenda che ha fatto loro perdere complessivamente circa 25 miliardi di dollari. Molti operatori sono spariti dal mercato e si sono verificati casi eclatanti come il fallimento del colosso Hanjin. Questa situazione ha spinto gli armatori a ricercare soluzioni nel campo delle fusioni e/o acquisizioni. In questi processi spesso co-

lossali, a dimostrazione del valore strategico del trasporto container, sono intervenuti anche gli Stati e fondi sovrani (strumenti di investimento pubblico che appartengono direttamente ai governi dei relativi paesi). L'esempio tipico è l'operazione portata a termine dalla Cina ove due colossi Cosco e Cnshi si sono fusi dando origine alla China Cosco Shipping con sede a Shanghai. Questo gigante il cui Ceo (Amministratore delegato) è Xu Lirong possiede oggi 830 navi più altre 184 a noleggio di tipologia diversa. Per avere un'idea del potenziale anche numerico che la nuova società gestisce si parla di 180mila dipendenti.

Il guaio del comparto container è che a oggi continua a esservi una differenza tra i livelli di crescita del trasportato e il livello di capacità di offerta di stiva di circa il 5%. Ciò significa che il dato di crisi complessiva in effetti permane, pur se ridotto, per cui bisognerà attendere qualche anno ancora perché il sistema sia in equilibrio. In questo senso non aiuta certo il gigantismo delle nuove costruzioni che permette grandi economie di scala (anche se molti esperti hanno dei dubbi legati al trans-shipping, ai fondali e così via), ma non riduce certa-

mente l'offerta di trasporto in termini di numero di contenitori. L'ultima nave di Msc Sveva trasporta 19mila teu (l'unità di misura dei container) e ha un pescaggio di 16 metri (mai potrà entrare, per esempio, nel porto di Napoli). Vi è poi il colosso Mol Triumph che di teu ne trasporta ben 20.170. Se vogliamo fare una riflessione di tipo sindacale diciamo che questo trend di fatto penalizza i marittimi, visto che un nuovo messo che raddoppia i teu trasportati, non moltiplica certo il numero dei componenti l'equipaggio. In questo senso parliamo di grande economia di scala per teu trasportato.

Il mercato delle rinfuse, ovvero delle Dry Bulk, non è facile da valutare per due motivi principali. Il primo riguarda la tipologia del trasportato, ovvero minerale carbone o grano. Ognuno di questi prodotti è legato a un suo specifico mercato e quindi può avere andamenti diversi. Il secondo elemento da tenere in considerazione è la diversa dimensione in termini di capacità di trasportato delle navi

le quali, proprio in riferimento alla dimensione, possono avere differenti richieste di trasporto e quindi in ultima analisi noli diversi. A questo punto, prima di passare alla denominazione delle diverse tipologie di navi, è bene fare una breve digressione sull'unità di misura in termini di peso che viene utilizzata: si tratta del tdw (tonnage dead weight) ovvero una tonnellata metrica di peso (1.000 Kg) che nel caso del tdw comprende il carico, il combustibile, l'acqua, la zavorra e ogni altro peso trasportato. Per completare il discorso quando di parla di Ton ovvero tonnellata di peso, vi è quella inglese pari a 1.016 Kg e quella statunitense e canadese che corrisponde a 907 Kg. Fatta questa utile digressione, le bulk carrier si differenziano

come già detto in funzione del tdw e più precisamente: Vloc oltre 220mila tdw; Cape size da 120mila a 220mila; Post Panamax da 85mila a 120mila; Panamax da 65mila a 85mila; Supramax da 40mila a 65mila; Handysize da 20mila a 40mila.

Attualmente navigano circa 9.700 navi oltre le 20mila tdw, di cui circa 3.120 Supramax e 2.400 Handysize. Diciamo subito che anche nelle Bulk non si è raggiunto l'equilibrio tra domanda e offerta anche perché nel 2017 sono state consegnate dai cantieri circa 380 unità compensate, in parte, nel 2016 da pari numero di navi

lativamente poco produttive, assieme al rallentamento dello sviluppo della propria economia, congiuntamente alle riserve accumulate, ha ridotto la richiesta di materiale per la siderurgia e quindi la richiesta di trasporto. Circa il carbone, poi, va ricordato che, a parte quello per la siderurgia, vi è quello più in generale per il consumo energetico, del quale un po' tutti i paesi stanno cercando di ridurre l'uso a favore di fonti energetiche alternative. Restando nel campo dell'acciaio, di cui la Cina è il primo esportatore, diciamo che anche qui si è verificato un calo, visto che è stato privilegiato l'utilizzo interno per lo sviluppo

dell'economia. La Cina e il Sud Est asiatico dominano le richieste di grano e soia, con paesi fornitori che sono Brasile e Stati Uniti. Il mercato va bene per la soia, meno per altri prodotti. In questo settore delle Bulk, complesso e variegato, i prossimi mesi o anni saranno decisivi per capire se il mercato raggiungerà un suo equilibrio tra domanda e offerta.



L'analisi, pur se a grandi linee, del mercato del trasporto delle merci via mare ci fa concludere che siamo in una fase delicata di assestamento, in cui i vari operatori sono fortemente impegnati nella ricerca di soluzioni. Certamente una ripresa dell'economia a livello mondiale aiuterà il trasporto marittimo a superare questa fase ancora di incertezza. Se ciò, come molti economisti sostengono, si verificherà, il beneficio ricadrà anche sui marittimi non solo in termini di posti di lavoro, ma altresì perché, con un mercato in crescita, i loro salari e le loro condizioni non saranno più sottoposti a riduzioni e compressioni con riferimento ai runnig costs della nave.

demolite. Per il 2017, vista la debole ripresa dei noli nel 2016, le demolizioni sono diminuite e quindi permane un surplus di offerta di stiva. A incrementare lo squilibrio vi sono gli ordini per nuove navi in aumento. Anche in questo campo alcuni armatori stanno utilizzando il meccanismo dell'economia di scala e quindi assistiamo a una rincorsa al gigantismo. Sono state ordinate per i prossimi due anni navi definite Valemax da ben 400mila tdw. La maggior parte del trasportato delle Bulk sono materiali legati alla siderurgia ovvero carbone e minerale di ferro e in questo ambito la Cina è il più grande importatore, mentre i paesi fornitori sono Australia e Brasile. Recentemente però la Cina ha riattivato le proprie miniere, fatto che, pur re-

Trasporto marittimo

# Il Fanimar, punto di riferimento per la salute dei marittimi



di Remo Di Fiore

I marittimi italiani godono delle tutele di uno dei migliori fondi di sanità integrativa. Parliamo del Fanimar, un ente fortemente voluto dal sindacato e che ancora qualcuno non conosce.

Prima di entrare nel merito e descrivere a grandi linee l'attività del Fanimar, il fondo sanitario del settore, ci corre l'obbligo di precisare che a livello mondiale la maggioranza dei sindacati, in particolare quelli



varie modalità trasportistiche, ma sono organizzazioni mirate alla specificità dei lavoratori del mare. Questo permette loro

una serie di servizi creando così un elemento di grande fidelizzazione. È sufficiente vedere quanto svolto dal sindacato



dei marittimi Filippini Amosup per comprendere quanto sia forte il legame di questi con l'organizzazione che li rappresenta. Amosup, infatti, gestisce alcune accademie di formazione certamente all'avanguardia, possiede tra l'altro una nave scuola, sul fronte sanitario è proprietario e gestore diretto di cinque ospedali ubicati in diverse isole delle Filippine cui accedono gratis non solo i marittimi ma anche i loro familiari e offre loro finanziamenti a tasso zero per l'acquisto dell'abitazione, questo solo per citare alcuni dei benefici garantiti.

Per quanto riguarda i sindacati italiani, abbiamo due aree di intervento: il fondo pensionistico Priamo e quello sanitario Fanimar

marittimi, non segue come nel nostro caso un modello di federazione che aggrega

di avere uno stretto rapporto con i marittimi stessi e le loro famiglie, cui forniscono

mar e proprio quest'ultimo vogliamo illustrare ai nostri lettori.

## Un po' di storia

Per conoscere le origini del Fanimar occorre risalire al tempo delle grandi navi di linea e in particolare alla "Società Italia di Navigazione". Allora a livello aziendale il sindacato elaborò, a favore e con il coinvolgimento dei dipendenti, una serie di iniziative che comprendevano anche una forma di copertura sanitaria integrativa.

Il vero salto di qualità promosso da Fit-Cisl, Filt-Cgil e Uiltrasporti avvenne nel 1996 quando le rispettive Segreterie nazionali pensarono fosse giunto il momento, in occasione dei rinnovi contrattuali, di ottenere per i marittimi e gli impiegati amministrativi alcuni benefici nel campo del welfare, a integrazione di quello statale garantito da istituzioni ed enti come il Servizio sanitario nazionale, l'Inps, l'Inail e via elencando. Non sempre tutto è stato facile, poiché c'era chi non comprendeva che il welfare integrativo era il futuro.

Inizialmente in un confronto con i marittimi si cercò di individuare quali fossero i benefici da inserire nei testi contrattuali e fu data priorità alla previdenza infortunistica (infortunio, ritiro libretto di navigazione e morte a bordo).

Un ulteriore sviluppo e miglioramento nel campo del welfare è stata l'istituzione di una copertura sanitaria integrativa la quale assicura non solo il marittimo o l'impiegato amministrativo, ma l'intero suo nucleo familiare. È bene sottolineare che nel tempo sono state apportate ulteriori migliorie, per esempio il fatto che non esistano limiti di età e che la quota per gli ultra 80enni sia stata ridotta a 360 euro annui.

## Il Fanimar oggi

Mentre la polizza sanitaria in generale è ad adesione volontaria, per comandanti e direttori di macchina è una emanazione contrattuale e i 2/3 della quota sono a carico dell'armatore, mentre solo 1/3 è pagato dal socio iscritto. I costi della copertura nelle varie fasce previste non hanno

## Un ulteriore sviluppo e miglioramento nel campo del welfare è stata l'istituzione di una copertura sanitaria integrativa

eguali sul mercato generale delle polizze sanitarie e ciò è possibile in quanto il Fanimar è una organizzazione senza scopo di lucro fondata dai sindacati, dove tutti gli avanzi di gestione vengono reinvestiti in miglioramenti di prestazioni e, quando possibile, in abbassamenti del costo della quota da versare. Nel tempo, gli interventi del Fanimar hanno interessato altri eventi come sequestri in caso di atti di pirateria, abbandono nave e il ritiro del titolo professionale per comandanti e direttori. È doveroso, dal nostro punto di vista, sottolineare anche come il Fanimar svolga una intensa attività di natura sociale

caratteristica che mi preme sottolineare è che gli organi dirigenti non devono avere nessuna responsabilità e/o incarico sindacale, per rimarcare l'autonomia gestionale del Fanimar, che rimane comunque una derivazione dei sindacati delle cui scelte contrattuali è un applicatore.

Altri due aspetti importanti sono il fatto che il Fanimar sia iscritto all'Anagrafe dei fondi presso il Ministero della Salute, a cui è tenuto a presentare i bilanci, e questo permette ai soci di usufruire di sgravi fiscali. Ultimo elemento, visto che il Fanimar svolge anche attività a favore di marittimi



quando risulti necessario intervenire a fronte di delicate situazioni familiari, in casi in cui secondo contratto non sarebbe previsto nessun intervento.

Dal punto di vista organizzativo il Fanimar, per scelta delle organizzazioni sindacali, ha una gestione affidata a un presidente, un comitato di gestione e un consiglio di amministrazione i cui componenti non percepiscono per l'attività svolta compenso alcuno. Naturalmente questo non vale per i dipendenti, che svolgono la propria opera nel rispetto delle leggi previste. Un'altra

extra comunitari, è che lo statuto è stato verificato e approvato dalla Itf, la Federazione internazionale dei lavoratori dei trasporti a cui come Fit-Cisl aderiamo.

Fit-Cisl, con il prossimo rinnovo contrattuale, mira a sviluppare ulteriormente le attività del Fanimar, sempre apprezzate dai marittimi, dal personale amministrativo e dai loro familiari.

Trasporto marittimo

# I marittimi del futuro: più competenti in informatica



di **Francesco Di Fiore**  
Coordinatore Ispettori Itf



Anche quest' anno si è svolta a Manila, nelle Filippine, una importante Crew Conference, i cui unici sindacati invitati sono stati Fit-Cisl e il sindacato filippino Amosup. La conferenza è stata organizzata dal Registro navale italiano Rina e dall'agenzia di reclutamento Elburg, basata a Manila, il cui responsabile è un italiano, il Comandante Niccolò Terrei.

Occorre precisare che la collaborazione tra Fit-Cisl e Amosup è molto forte e risale a molti anni fa, quando il presidente di Amosup era Gregorio Oca, quindi da molto tempo prima che la Itf (Federazione internazionale dei lavoratori dei trasporti) promuovesse accordi bilaterali tra i sindacati dell'armatore beneficiario e quelli dei paesi fornitori di mano d'opera. È bene anche ricordare che Amosup è il più

grande e importante sindacato marittimo al mondo, infatti i filippini sulle navi sono circa 400mila, e si contraddistingue per i servizi che fornisce ai propri associati. Basti pensare che è proprietario di ben cinque ospedali all'avanguardia che offrono servizi gratuiti ai marittimi e loro familiari, inoltre ha una famosa accademia per ufficiali e scuole per i rating (sottoufficiali e comuni), possiede una nave scuola, gestisce un fondo pensioni per i marittimi e altri servizi ancora.

Si tratta di una organizzazione sindacale veramente unica e anni addietro la solidarietà a favore dei marittimi ha creato

**Anche le navi, sempre più automatizzate, possono essere a rischio di attacco da parte di hacker con scopi terroristici oppure di estorsione**

un forte legame anche personale tra Gregorio Oca e Remo Di Fiore, i quali, assieme all'allora presidente del sindacato indiano Leo Barnes, hanno portato avanti all'interno della Itf una storica battaglia a difesa dei marittimi nel mondo.

Certo i sindacati asiatici hanno un modello diverso da quello europeo ma in un caso o nell'altro lo scopo è sempre fornire maggiori tutele ai lavoratori del mare. Per quanto ci riguarda, come Fit-Cisl facciamo in modo, laddove ci siano filippini, che siano coperti da un contratto Itf-Amosup e quindi possano beneficiare dei servizi del loro sindacato.

Alla conferenza erano presenti anche molti armatori italiani e quindi per noi è stata un'occasione unica per affrontare molti temi, oltre che rinsaldare una storica forma di collaborazione nell'ambito dei rispettivi ruoli, perché infatti, in termini di principio, su molti punti, ci troviamo su posizioni opposte.

I sindacalisti hanno toccato il tema caldo del rinnovo dei contratti Itf, Ibf e Tcc, tuttora fermi, e poiché alla conferenza partecipano centinaia di marittimi, è stata anche l'occasione per dimostrare loro quanto la Itf sia impegnata sul fronte contrattuale.

Un altro tema affrontato è stato la cyber security, ovvero la sicurezza informatica, considerando che anche le navi, sempre più automatizzate, possono essere a rischio di attacco da parte di hacker con scopi terroristici oppure di estorsione. Il rischio posto da un cyber attacco ai sistemi informatici è definito dall'Institute of Risk Management come "qualsiasi rischio legato a perdite finanziarie, turbative o danni all'immagine di un'organizzazione derivante da un'avaria nei suoi sistemi informatici". Ovviamente non si tratta di semplici avarie ma si intendono anche tutte quelle infiltrazioni informatiche atte a creare un dolo.

L'Amministratore delegato della multinazionale tecnologica Ibm ha definito la criminalità informatica come, «la più grande minaccia per tutte le società del mondo».

Il settore marittimo non è rimasto immune dalle conseguenze derivanti dai cyber attack, vi sono stati casi di infiltrazioni nei sistemi informatici di porti e compagnie marittime/agenzie ma questo fenomeno era stato, forse, fino a non poco tempo fa in parte sottovalutato dagli armatori in quanto difficilmente era immaginabile che questi tipi di attacchi potessero coinvolgere anche le stesse navi. E invece gli at-



internazionale) ha emesso una nuova guideline sul cyber-risk, formulata in collaborazione con lo Iumi (International Union of Marine Insurance) in maniera da tutelare al massimo la sicurezza dei sistemi informatici di bordo. Allo stesso tempo le società di assicurazione, i P&I sti stanno muovendo per cercare di coprire assicurativamente i danni derivati da questi attacchi informatici.

tacchi di questo tipo sono passati dai 29mila del 2009 ai 61mila del 2016: un campanello d'allarme serio, la cui soluzione è formare il personale affinché non via siano intrusioni volte a destabilizzare i sistemi informatici delle navi.

In tempi piuttosto recenti alcune imprese marittime sono state colpite da questi cyber-attack; tra queste ha fatto notizia il caso del colosso Maersk che ha stimato un danno di circa 300 milioni di dollari americani, subendo la chiusura di alcuni terminal portuali gestiti dalla sua controllata Apm.

Né il codice Ism (International Safety Management) né il codice Isps (Codice internazionale per la sicurezza delle navi e degli impianti) affrontano specificamente questa problematica e per questo recentemente il Bimco (associazione datoriale

Un altro tema affrontato a Manila è stato "New frontiers of shipping industries", ovvero le nuove tendenze nella costruzione, progettazione e gestione della nave. Nuove regole internazionali sul zavorramento e sulle emissioni, infatti, stanno introducendo molti cambiamenti nella progettazione e nei combustibili, ove sempre più si sta affermando l'Lng, il gas naturale a minor impatto ambientale rispetto al vecchio carburante.

È chiaro che tutti gli argomenti affrontati sono propedeutici a nuovi modelli formativi per fornire ai marittimi nuove e più avanzate competenze. In questo senso, nel rapporto che si sviluppa tra nuove tecnologie e nuove formazioni, Rina Academy, fondata nel 2007, ha ricevuto ben tre riconoscimenti proprio sui temi attuali di sicurezza, formazione e tecnologia

Trasporto aereo

# Ecco i rischi della privatizzazione e commercializzazione dei servizi del traffico aereo

di **Marcello Di Giulio**

Responsabile attività internazionali Fit-Cisl sezione Atm

Coordinatore attività Sesar Etf

Quali sono i rischi della liberalizzazione del controllo del traffico aereo e come prevenirli? Per rispondere alla domanda si è svolta dal 16 al 18 gennaio a Londra la conferenza mondiale sulla privatizzazione e commercializzazione di questo settore. L'incontro è stato ospitato nella sede di Itf, la International Transport Workers' Federation, di cui la Fit-Cisl è membro tramite Etf, la Federazione europea.

Grazie alla partecipazione di molti delegati da tutto il mondo e la presenza di ospiti di fama internazionale, la conferenza è stata un'utile occasione di confronto sulle varie tipologie di commercializzazione dei servizi del traffico aereo e una opportunità per condividere le diverse esperienze sindacali maturate in merito a tali tematiche.

Considerati i recenti sviluppi nel settore anche in Italia, il tema della privatizzazione è ovviamente di grande attualità e interesse per il nostro sindacato e le occasioni di confronto possono risultare proficue per un futuro sviluppo di relazioni industriali, basate sulla conoscenza di realtà anche geograficamente lontane dalla nostra.

La conferenza, dopo una introduzione effettuata da Steven Cotton, Segretario gene-



rale di Itf, e da George Firican, Deputy Regional Director Icao, ha preso inizio con una panoramica generale delle diverse posizioni dei principali attori nel mondo del trasporto aereo.

Successivamente si è passati ad analizzare le esperienze a oggi disponibili, partendo dai colleghi inglesi che, per primi in Europa all'inizio degli anni 2000, hanno affrontato questo percorso di privatizzazione.

Nats è stato infatti il primo provider europeo dei servizi del traffico aereo ad essere privatizzato nel luglio 2001, con il 42 % delle azioni vendute alla joint venture British Airways-Iberia, il 5% riservato ai dipendenti e la restante parte tuttora statale con la riserva di una golden share (l'istituto giuridico in forza

del quale uno Stato, durante e a seguito di un processo di privatizzazione, anche solo parziale, di un'impresa pubblica, si riserva poteri speciali che possono essere esercitati dal governo durante il processo medesimo).

La prima reazione del sindacato inglese è stata ovviamente di preoccupazione verso un processo di cui poco si conosceva e non sono quindi mancati scontri anche evidenti tra il sindacato e il management. Dopo anni di impegno sindacale, però, i nostri colleghi inglesi hanno visto una azienda trasformarsi in meglio con una valorizzazione delle proprie risorse e un dialogo sociale ampio e fruttuoso e i rapporti sono notevolmente migliorati. A oggi possiamo dire che Prospect, unico sindacato a rappresentare i lavoratori del settore, è riuscito ad instaurare con i vertici so-

cietari un rapporto di fiducia basato sulla collaborazione e sulla condivisione delle principali scelte aziendali, soprattutto sui temi sociali.

Molto importante, a questo proposito, è la firma di due anni fa di un memorandum di cooperazione tra la Fit-Cisl e Prospect, che ci consente di mantenere con loro un rapporto privilegiato basato sulla reciproca stima e la condivisione di expertise.

È seguita poi la presentazione dei colleghi spagnoli che, dopo la forte crisi economica iniziata nel 2008 e un decreto regio che ha visto i salari diminuire del 40% da un giorno all'altro, hanno dovuto affrontare una vera e propria svendita della società iberica. Difatti il controllo delle torri cosiddette "minori" è stato venduto nel febbraio 2015 ad una società privata (Ferronats), che ora ne ha assunto il controllo, con una notevole ricaduta sia sui livelli occupazionali sia su quelli retributivi. La nuova società ha anche introdotto, per prima in Europa, la formazione a pagamento per i futuri controllori del traffico aereo spagnoli, circa 50 mila euro. Sfortunatamente, però, i primi ad avere partecipato a questi corsi a pagamento non sono poi stati assunti dalla società stessa.

Meritano di essere menzionati anche gli interventi di Peter Duffey di Catca (associazione dei controllori canadesi), Paul Rinaldi di Natca (associazione dei controllori americani) e di Dorothy Robyn, ex consulente per il trasporto aereo del Presidente Clinton e del Presidente Obama.

L'esempio canadese è stato caratterizzato dal felice passaggio a una società privata non-profit avvenuto nel 1996. I colleghi americani, invece, si sono detti preoccupati per la situazione attuale e per gli eventuali sviluppi che l'amministrazione Trump potrebbe dare alla Faa (l'agenzia statunitense che sovrintende il trasporto aereo).

La nostra delegazione della Fit-Cisl, dal canto suo, ha presentato il processo di privatizzazione di Enav e tutte le problematiche ad essa connesse, suscitando l'interesse dei pre-

senti con una breve ed efficace illustrazione dei passaggi che hanno portato l'azienda a essere la prima e unica al mondo nel suo settore a essere quotata in Borsa.

Dal luglio 2016, difatti, il Ministero dell'Economia e Finanze ha ceduto il 46% delle proprie azioni di Enav agli investitori pubblici (una quota pari al 90% delle azioni disponibili) e ai privati (il restante 10%).

Sebbene il processo di privatizzazione in Italia sia stato segnato da un ridotto coinvolgimento dei sindacati e abbia creato un clima di relazioni industriali tuttora teso, è stata sicuramente una grande conquista la creazione del cosiddetto Organismo paritetico di garanzia. Esso infatti, fortemente voluto dalla Fit-Cisl e di cui il nostro Segretario nazionale Emiliano Fiorentino è stato nominato Vicepresidente, è simile ad alcuni tavoli consultivi che troviamo in altre aziende europee ma rappresenta un esempio unico in Italia. L'organismo è in buona sostanza un tavolo di

confronto della azienda con i sindacati sulle linee strategiche deliberate dal Consiglio di amministrazione, in particolare quelle che abbiano rilevanti influenze sulle condizioni di lavoro e sull'occupazione.

In attesa, quindi, che i lavori per il rinnovo contrattuale con l'azienda si riaprano, come comunicato in un recente incontro, la nostra Federazione rimane in costante contatto con gli altri sindacati membri di Etf e Itf e sta continuando quel proficuo lavoro di scambio di informazioni e conoscenze che consente ai nostri rappresentanti di affrontare al meglio le sfide che ogni giorno li vedono impegnati nei tavoli locali e nazionali.

### Enav in cifre

- 750.000 Km<sup>2</sup> di spazio aereo controllato
- 45 aeroporti
- 4 centri di controllo di area
- 3.395 dipendenti di cui circa 1.900 controllori

### Dal 11 Luglio 2016

- 46% delle azioni quotate in borsa
- 3,3 euro: il valore delle singole azioni
- 834 milioni di euro: il valore totale di vendita delle azioni



Toscana

# Gli aumenti dei pedaggi autostradali sganciati dalla realtà

di **Stefano Boni**

Segretario generale Fit-Cisl  
Toscana

Sugli aumenti dei pedaggi autostradali in Toscana fa sentire la sua voce anche la Fit-Cisl. Le società concessionarie delle autostrade italiane – afferma il sindacato – possono ritenersi fortunate, in quanto anche quest'anno sono state autorizzate dal Ministro dei Trasporti ad aumentare le tariffe autostradali che, in teoria, dovrebbero coprire gli investimenti. Ma c'è qualcosa che non torna: quelli fatti restano al di sotto di quanto ricavato dalle tariffe.

interministeriale per la programmazione economica) sull'applicazione delle formule tariffarie e criteri di calcolo che, però, risultano sganciati dalla vita reale.

Inoltre il Governo ha prorogato le concessioni alle società che gestiscono la rete ma si è guardato bene dall'intervenire sul meccanismo automatico di aumento delle tariffe. Tutto questo senza considerare l'inflazione misurata dall'Istat su base annua,

+1,3; in Autocamionale della Cisa Spa nel 2016 +0,2% e nel 2017 +0%.

A seguito anche dei segnali di ripresa economica, il traffico autostradale in Toscana – continua Fit-Cisl – è in continuo aumento mentre gli investimenti in manutenzione e nuove infrastrutture avanzano a rilento a vantaggio dei risultati economici e degli utili. Anche la produttività dei singoli lavoratori è in continua crescita a fronte di una diminuzione costante degli addetti causata non solo dall'introduzione della tecnologia, ma anche dalla riduzione dei servizi dell'assistenza/informazione.

Come mai l'Authority dei Trasporti non analizza i meccanismi di aumento delle tariffe autostradali e, se non coerenti con l'aumento del costo della vita, non interviene e chiede delucidazioni sul perché si proceda a favorire le società concessionarie? Anche la Regione Toscana, in considerazione degli accordi per nuove infrastrutture con le società concessionarie di autostrade nel territorio, dovrebbe pretendere che si faccia chiarezza sui meccanismi di aumento delle tariffe che alla fine ricadono sul bilancio familiare dei lavoratori.

Secondo la Fit-Cisl con la crescita degli utili verificati nei bilanci e della produttività dei lavoratori, le tariffe andrebbero diminuite per rilanciare lo sviluppo, salvaguardare l'occupazione con nuove assunzioni e favorire i cittadini e le famiglie del nostro Paese.

I pedaggi segnano, a livello nazionale, un maggiore introito fino a registrare poco meno di 6 miliardi di euro nel 2016, a fronte di spese per investimento di circa 1 miliardo e 100 milioni. Autorizzazioni, dobbiamo dedurre, che derivano dall'applicazione delle convenzioni stipulate nel 2007 e dalle specifiche del Cipe (Coordinamento

che ha visto chiudere il 2016 in deflazione (-0,09%) e il 2017 con un leggero aumento (+1,2%) a fronte di aumenti medi nazionali dei pedaggi rispettivamente dello 0,77% e del 2,74%. Nel tratto toscano in Autostrade per l'Italia gli incrementi registrati sono stati per il 2016 +0,6% e nel 2017 +1,5; in Sat nel 2016 +0,9% e nel 2017



# I lavoratori quanto conoscono il welfare aziendale?

di Geivù

Welfare aziendale, questo sconosciuto. Solo il 17,9% degli occupati sa esattamente cos'è. I servizi più richiesti? Polizze sanitarie e previdenza integrativa. Sono questi i risultati principali del primo rapporto Censis-Eudaimon sul welfare aziendale presentato recentemente a Roma.

Oggi il decollo del welfare aziendale è più annunciato che reale, ma in prospettiva potrà dare un grande contributo al benessere dei lavoratori. A regime si può stimare in 21 miliardi di euro il valore potenziale complessivo delle prestazioni e dei servizi di welfare aziendale, se questi strumenti fossero garantiti a tutti i lavoratori del settore privato: un valore pari a quasi una mensilità di stipendio in più all'anno per lavoratore. Perciò è indispensabile che il welfare aziendale sia promosso come un pilastro aggiuntivo del più generale sistema di welfare italiano e non venga percepito come un premio che avvantaggia soprattutto i livelli occupazionali più alti.

Dicevamo che solo il 17,9% dei lavoratori italiani ha una conoscenza precisa di cos'è il welfare aziendale. Il 58,5% lo conosce solo per grandi linee e il 23,6% non sa cos'è. Ne hanno una conoscenza minore i lavoratori con livelli più bassi di scolarità (il 47% di quelli con al più la licenza media non sa cos'è), quelli con redditi bassi (44,6%), i genitori single (40,3%), gli occupati con mansioni esecutive e manuali (36,7%), le lavoratrici (30,1%). Chi conosce meglio il welfare aziendale lo apprezza di più: favorevole è il 74,4% di chi lo conosce in modo

preciso rispetto al 43,3% di chi non lo conosce.

Di fronte alla possibilità di trasformare quote premiali della retribuzione in prestazioni di welfare, il 58,7% dei lavoratori si dice favorevole, il 23,5% è contrario e il 17,8% non ha una opinione in merito. A essere più favorevoli sono i dirigenti e i quadri (73,6%), i lavoratori con figli piccoli, fino a 3 anni (68,2%), i laureati (63,5%), i lavoratori con redditi medio-alti (62,2%). Meno favorevoli sono gli operai, i lavoratori esecutivi e quelli con redditi bassi. Tra gli operai (41,3%) e gli impiegati (36,5%) sono più elevate le quote di lavoratori che preferiscono avere più soldi in busta paga invece che soluzioni di welfare.

Il welfare aziendale non può assumere la funzione di surrogato di aumenti salariali per gli occupati nelle fasce stipendiali più basse. Da questo punto di vista, sottolinea il Censis, bisogna considerare il boom di famiglie operaie in condizione di povertà assoluta, che sono aumentate del 178% tra il 2008 e il 2016, fino a diventare quasi 600mila. Famiglie che, se formate da una coppia e 2 figli minori, dispongono fino a 1.400 euro al mese, mentre i single possono contare fino a 680 euro al mese.

L'attuale normativa che premia fiscalmente il welfare aziendale sta avendo il merito di far crescere il settore, ma nel medio periodo rischia l'effetto paradossale di favorire di più i lavoratori con redditi alti e non quelli con redditi più bassi e con maggiori

fabbisogni sociali. Dovrebbe dare supporto a chi ha più bisogno, piuttosto che essere erogato come un premio in proporzione al reddito, altrimenti si limita a riflettere le disuguaglianze senza alleviarle e finisce per non aiutare di più i lavoratori più bisognosi.

Tra le prestazioni di welfare aziendale maggiormente desiderate dai lavoratori ci sono quelle relative alla sanità (indicate dal 53,8% degli occupati), alla previdenza integrativa (33,3%), poi i buoni pasto e la mensa aziendale (31,5%), il trasporto da casa al lavoro (ad esempio, l'abbonamento per i trasporti pubblici: 23,9%), buoni acquisto e convenzioni con negozi (21,3%), l'asilo nido, i centri vacanze, i rimborsi per le spese scolastiche dei figli (20,5%). Le prestazioni di welfare propriamente intese, dalla sanità alla previdenza, vincono su quelle finalizzate all'integrazione del reddito, mentre la presenza di figli minori in famiglia porta ad apprezzare di più le prestazioni per l'infanzia e i servizi rivolti alla genitorialità, nella convinzione che il welfare aziendale possa colmare i buchi del sistema di welfare pubblico. Il 24,6% delle famiglie con figli minori preferirebbe ottenere prestazioni di welfare: asili nido, rimborsi per tasse scolastiche, campus e centri vacanze.

Il 47,7% dei lavoratori è favorevole al welfare aziendale perché è convinto che migliori il clima in azienda, ma ancora una volta è più forte il consenso tra dirigenti e occupati con alti redditi rispetto a operai e lavoratori con bassi redditi.

Intervista all'On. Paolo Gandolfi

# «L'accordo sindacati-Flixbus è fondamentale per tutelare i lavoratori»

Paolo Gandolfi, emiliano, 52 anni, è architetto e urbanista. Nella legislatura uscente è stato membro autorevole della IX Commissione Trasporti della Camera.



**SENATORE MATTEOLI.** Il 19 dicembre scorso è deceduto in un tragico incidente stradale sulla Tirrenica il Presidente della VIII Commissione Lavori pubblici del Senato Altero Matteoli, che si era sempre battuto per la sicurezza della Tirrenica stessa. In molti hanno espresso solidarietà e riconosciuto la competenza e l'imparzialità istituzionale dimostrate alla guida della Commissione. Come valuta?

«Ho avuto occasione di conoscere Matteoli in un gruppo di lavoro sulla sicurezza stradale, in cui mi è parso sinceramente impegnato nel tema. La sua drammatica scomparsa ha risvolti umani che appartengono alla sfera dei sentimenti più profondi, ma al tempo stesso sembra essere un monito sul valore di quell'impegno e la necessità di rinnovarlo».

**MINISTERO DEI TRASPORTI.** Graziano Delrio è stato oltre tre anni alla guida del Ministero prima nel Governo Renzi e poi con quello Gentiloni del post-referendum costituzionale. A fine legislatura come valuta l'attività strettamente ministeriale?

«Valuto positivamente l'operato di Delrio, in particolare: per la revisione della programmazione delle opere pubbliche legandole maggiormente alle valutazioni costi-benefici, alla pianificazione e alla fattibilità; per l'impegno a favore del trasporto pubblico locale e del trasporto ferroviario regionale; per la razionalizzazione del sistema dei porti e della logistica merci relativa; per l'impegno sulla mobilità sostenibile».

**FERROVIE DELLO STATO ITALIANE.** Renato Mazzoncini, nominato ai tempi del Governo Renzi, è ormai stabilmente insediato alla guida del gruppo Fsi. Come valuta il piano industriale da lui presentato, che prevede investimenti decennali per 93 miliardi di euro?

«Valuto positivamente l'impegno allo sviluppo del gruppo Fsi e l'attenzione rivolta anche alle linee e ai servizi non ad alta velocità e in particolare ai pendolari».

**AUTORITA' PER I TRASPORTI.** Come valuta i risultati dell'Autorità, presieduta da Andrea Camanzi, che dovrà dire la sua su questioni importanti, come ad esempio il "divorzio" tra Trenitalia e Rfi (Rete ferroviaria italiana)? In ogni caso prende posizione sulle principali tematiche del trasporto. Come valuta?

«Valuto positivamente l'operato dell'Autorità, che reputo fondamentale per il sistema, e auspico che cresca ulteriormente».

**AUTORITA' ANTITRUST.** Il Presidente Giovanni Pitruzzella ha preso posizione sulla riforma della mobilità non di linea (Ncc e Uber), sollecitando una maggiore liberalizzazione del settore che darebbe spazio ai servizi che adottano le nuove piattaforme tecnologiche. Come valuta?

«Sui servizi non essenziali la qualità del servizio, i diritti dei lavoratori e la libertà di impresa sono garantite solo dal mercato e da regole che ne fissano i parametri qualitativi, i requisiti per erogare i servizi e le responsabilità. I servizi sono sempre forniti da persone e mezzi. Le piattaforme tecnologiche non forniscono servizi, possono al limite contribuire a favorire l'incrocio della domanda e dell'offerta».

**FLIXBUS.** L'arrivo di questa azienda di autotrasporto passeggeri a lunga percorrenza rivitalizzerebbe le linee. Il Sole 24 Ore esalta il ruolo di questa formula innovativa di trasporto. Lo stesso Senatore Matteoli ne aveva sostenuto l'iniziativa per motivi occupazionali. Ora il 18 dicembre è intervenuta una importante intesa con i sindacati per applicare anche a questi lavoratori il contratto nazionale degli autoferrotranvieri. Come valuta?

«I lavoratori devono avere tutti le stesse tutele, quindi l'accordo è fondamentale. I servizi a lunga percorrenza su gomma sono sempre stati privatizzati e nulla di male può succedere se coprono meglio le aree non servite bene dalla rete ferroviaria».

**NUOVO CODICE DEGLI APPALTI.** Decreto legislativo 50/2016 e relativi 220 articoli. I motivi di contrasto alla corruzione sono comprensibilissimi, tuttavia, in audizione in Parlamento, il rappresentante dell'Anci ha espresso critiche perché le nuove regole starebbero penalizzando i lavori di manutenzione nei Comuni medi e piccoli (che sarebbero privi di personale adeguato).

**Sotto accusa è l'obbligo di redazione dei progetti esecutivi prima della pubblicazione dei bandi. L'effetto sarebbe paralizzante. Non è che con l'acqua sporca si butta anche il bambino?**

«Le regole più rigide in materia di appalti portano inevitabilmente a maggiori difficoltà nell'attuazione. È un prezzo che si paga alla corruzione».

**ALITALIA.** Prosegue la gestione commissariale della triade Guibitosi-Laghi-Paleari. Tra i pretendenti figurano la tedesca Lufthansa, AirFrance-Klm EasyJet e Delta Airlines. Alla fine sarà Alitalien? Come andrà a finire? Non è che dovremo rimpiangere i tempi di Umberto Nordio e della vecchia Iri?

«Non seguo il tema Alitalia ma in ogni caso non c'è nulla da rimpiangere dei tempi della vecchia Iri. In genere nel nostro Paese i problemi attuali derivano dal non averli affrontati a suo tempo».

**RYANAIR.** La compagnia low cost dell'eccentrico imprenditore irlandese Michael O'Leary per sventare la possibilità di scioperi natalizi ha assunto un comportamento assurdamente antisindacale. Ora, dopo le proteste, ha fatto una marcia indietro riconoscendo la rappresentanza dei piloti e poi anche delle altre categorie. Come valuta?

«È positivo che i sindacati si siano imposti alla direzione aziendale».

**RIFORMA DELLA PORTUALITA'.** Essa prevede la trasformazione delle vecchie autorità portuali in autorità di sistema, con un "taglio" da 24 a 15. In pratica è la riforma della legge 84 del 1994. Alcune autorità accorpate lamentano di aver perso la loro centralità. Alcune Regioni hanno chiesto una moratoria di 24 o 36 mesi prima di procedere agli accorpamenti. Nel frattempo, dopo l'arrivo di ben 334 autocandidature al MIT per le presidenze, Delrio ha proceduto con tutte le nomine non senza difficoltà a livello locale. Ci sono resistenze inconfessate? Come andrà a finire? E come valuta il correttivo alla riforma varato dal Consiglio dei Ministri dell'8 settembre che impedisce ai politici di entrare nei comitati di gestione delle autorità di sistema?

«Le autorità portuali andavano diminuite di numero e andrebbero ridotte ulteriormente, altrimenti il sistema portuale non ha futuro. Le resistenze ci sono sempre, ma il processo è inevitabile. Naturalmente servono anche altre azioni.

Quanto al correttivo, lo valuto positivamente».

**ADEGUAMENTI PEDAGGI AUTOSTRADALI.** Aumenti stellari al casello. Non era mai successo ai signori delle autostrade di ricevere più di quanto richiesto. Ora è spuntato un ulteriore rincaro del 13% sulla Strada dei Parchi (A24 e A25). I pendolari sono infuriati. Come valuta? Come andrebbe regolata la materia?

«Ci vorrebbero regole nuove, in materia di concessioni, maggiormente tutelanti l'interesse collettivo».

**ANCORA AUTOSTRADE.** Alcuni organi di stampa hanno criticato la proroga della concessione alla società Autostrade per l'Italia (riconducibile alla famiglia Benetton) dal 2038 al 2042, in cambio della realizzazione del Passante di Genova. Il provvedimento sarebbe troppo generoso. È così?

«È difficile da dire senza conoscere i dettagli della concessione. In ogni caso non ritengo corretto che gli adempimenti richiesti per la concessione siano sempre nuove opere autostradali».

*A cura di Chiara Campanella*

*Per chiarezza verso i suoi iscritti, la Fit-Cisl fa presente che, come è ovvio, le opinioni espresse dagli intervistati di questa rubrica dedicata alla Politica non necessariamente coincidono con le posizioni della Fit medesima.*

# La lebbra esiste ancora ma non ci fa paura



di Giulia Dellepiane  
g.dellepiane@cisl.it

È un male antichissimo, citato spesso nella Bibbia, della cui esistenza ci siamo quasi dimenticati. Ma c'è chi lo combatte senza tregua. Parliamo della lebbra, una malattia infettiva cronica causata dal batterio *Mycobacterium leprae*, che colpisce la pelle dei malati e può anche renderli invalidi.

L'**Aifo** (Associazione italiana amici di Raoul Follereau), sin dalla sua nascita nel 1961, combatte la lebbra in tutto il mondo, perché i malati sono ancora tantissimi e non tutti hanno accesso alle cure: «Ogni anno si registrano 200 – 250mila nuovi casi, in particolare in India, Indonesia, Mozambico, Tanzania, Congo e Brasile», spiega **Antonio Lissoni**, Presidente dell'associazione che deriva il suo nome dal noto filantropo francese.

## Dunque la lebbra è ancora molto diffusa nei paesi poveri.

«Sì, è una malattia che si nutre di povertà. In Europa è praticamente scomparsa alla fine del 1800, quasi un secolo prima della scoperta dei farmaci che la curano.

I problemi sono l'attendibilità dei dati raccolti, l'alta percentuale di nuovi casi già con disabilità, l'alta percentuale di ragazzi sotto i 15 anni e quei milioni di persone che dalla lebbra sono guariti, ma ne portano le conseguenze non solo fisiche».

## Eppure la malattia è curabile.

«Da quarant'anni sono disponibili i farmaci, ma su chi è guarito restano i segni: gravi disabilità, discriminazione, esclusione.



Aifo lavora sulla riabilitazione e sul reinserimento sociale di chi porta queste conseguenze: non solo con cure fisiche, ma formazione, inserimento in gruppi di auto aiuto e creazione di un'autonomia economica. La persona riacquista la sua dignità, rientra come risorsa nella comunità che l'aveva allontanato come un problema».

## Siamo vicini a debellare la lebbra?

«L'Organizzazione mondiale della sanità (organismo dell'Onu, Ndr.), di cui Aifo è partner ufficiale, ha posto il 2020 come limite per la sua eliminazione, ma non so se ci riuscirà».

## Perché?

«Il problema rimane la diagnosi precoce e

la prevenzione, come per tutte le altre 17 Mtd (malattie tropicali dimenticate), gruppo a cui appartiene la lebbra e che hanno un comune denominatore, la povertà. Le Mtd colpiscono un miliardo di persone, di cui 500 milioni sono bambini. La nostra associazione si sta impegnando, ma occorrerebbe uno sforzo della politica, delle case farmaceutiche per la ricerca non fatta perché un'utenza povera non costituirebbe mercato. Non sono solo un problema di salute pubblica, sono un problema di diritti umani minimi per chi non se li è mai visti riconoscere».

## Avete un progetto che vi sta particolarmente a cuore?

«Ne abbiamo davvero tanti. Un esempio è il Mozambico, dove siamo presenti dal 1974 ed in rete con i partner locali sviluppiamo tutte le attività di Aifo: la lotta alla lebbra, l'attenzione all'infanzia, alle donne e la promozione dei diritti delle persone con disabilità, secondo i principi della relativa Convenzione Onu.

Questo insieme di attività sono mirate a uno sviluppo inclusivo delle comunità, fondato su tre pilastri: sanità di base, cura e prevenzione di lebbra e altre malattie tropicali neglette, riabilitazione socio economica dei gruppi più vulnerabili e rafforzamento della società civile con focus sulla promozione delle persone con disabilità e delle loro organizzazioni».

Per maggiori informazioni [www.aifo.it](http://www.aifo.it).

# 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](mailto: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](http://www.inat.it)

## DOMANDE?

CHIAMACI AL 06.51.57.41 OPPURE MANDACI UNA MAIL A [INFO@INAT.IT](mailto: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@agenziasespecialefl.it](mailto:sinistri_inat@agenziasespecialefl.it)

### Assistenza clienti:

- Tel. 06.515741 *selezione 1*
- Fax 06.5137841
- [info@inat.it](mailto:info@inat.it)

Largo Salinari, 18  
00142 Roma

**inat** agenzia speciale

