

Mensile per la Federazione Italiana Trasporti

La VOCE

dei Trasporti

11/12

Novembre-Dicembre 2017

LXVII anno dalla fondazione

Poste Italiane spa - spediz. in a.p. DL 355/03 (conv. in l. 1/04) art. 1 comma 1, DCB Roma, Anichini, n. di Roma n. 350 del 16/06/1987. Una Copia € 0,51



 **FIT-CISL**
FEDERAZIONE ITALIANA TRASPORTI

All'interno l'inserto staccabile sul concorso

SONOSTATOIO

IN SIEMPI CONTRO IL MAJORATO MENTRE DEI DIRIGENTI PUBBLICI



Il frutto del mio benessere, un'assicurazione UniSalute

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

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

UniSalute, un nuovo modo di guardare all'assicurazione

UniSalute
SPECIALISTI NELL'ASSICURAZIONE SALUTE

www.unisalute.it
numero verde 800 114444

Unipol
GRUPPO



Editoriale

2 + Trasporti = + Crescita e + Occupazione

In evidenza

5 La nuova Fit-Cisl nasce a Verona: cambia la Segreteria nazionale

Contratti di settore

9 Le liberalizzazioni all'italiana e l'indifferenza delle istituzioni

Mobilità ferroviaria

11 Rfi, il sindacato firma due accordi che prevedono 900 assunzioni

14 La manutenzione rotabili di Trenitalia e le nuove sfide

15 L'Ansf e le nuove norme europee in arrivo

Sindacato e Strategie

16 utotrasporto merci – Logistica. Il nuovo contratto dà una spinta alla crescita del comparto e dell'economia

18 Trasporto marittimo. I contenuti dei prossimi ccnl, le criticità e le proposte della Fit-Cisl

20 Servizi ambientali. Elezioni Rsu e Rlssa: Fit-Cisl vince e cresce in tutta Italia

22 Mobilità tpl. I servizi automobilistici interregionali di competenza statale: come si regolamentano e cosa sta cambiando?

24 Autostrade. È iniziato il rinnovo del contratto aziendale di Aspi

26 Trasporto marittimo. Il lavoro per mare è usurante: è necessaria la pensione anticipata

28 Trasporto aereo. Enav ancora in (s)vendita

29 Portualità. Gli snodi strategici per la crescita del sistema Paese

31 Trasporto marittimo. La formazione marittima nel futuro

33 Mobilità. I trasporti del futuro richiederanno nuove forme di occupazione

Politiche Sociali

35 Novità per la comunicazione degli infortuni brevi e per registrare gli esposti a sostanze cancerogene o mutagene, agli agenti biologici

Generi e Generazioni

37 Donne. Il piano di attività con una marcia in più: parola d'ordine contrattazione

39 Giovani. I primi passi dei nuovi Coordinamenti della Fit-Cisl

Fit International

40 Più cooperazione con i sindacati europei a vantaggio dei lavoratori

42 Trasporto marittimo. Fit-Cisl sigla accordo con Msc Cipro e rafforza il suo rapporto con i sindacati asiatici

44 La Corte di giustizia europea condanna Ryanair

46 Mobilità ferroviaria. La direttiva europea sul lavoro transfrontaliero e il rischio dumping

Regioni

48 Abruzzo-Molise, Calabria, Lazio, Sardegna

Opinioni e Colloqui

53 I giovani under 30 sono più esposti alle bufale

54 Intervista all'On. Luca Squeri

56 Aids, il nemico che sottovalutiamo

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

N. 11-12 Novembre-Dicembre 2017

LXVII anno dalla fondazione

Autorizzazione del Tribunale di Roma n.350 del 16.6.1987

Proprietà La Rotaia S.r.l.

Direttore: **Antonio Piras**

Direttore Responsabile: **Giulia Dellepiane**

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

Impaginazione: **Fabio Grassini**

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

Direzione, Redazione, Amministrazione:

Via A. Musa, 4 - 00161 Roma

Tel. 06-44286307 Fax 06-44286361

e-mail: federazione_fit@cisl.it

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

Via di Salone Roma. Tel. 06-4182113

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

Chiuso in redazione il 12/12/2017

Finito di stampare nel mese di Dicembre

Tiratura: 28.000 copie

+ Trasporti = + Crescita e + Occupazione

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



tavia è stato “strumentalizzato” da più parti, specialmente ora che siamo in campagna elettorale. Nonostante questo contesto non facile, la Cisl ha ottenuto risultati concreti, che riguardano anche il settore dei trasporti, ossia l’allargamento del perimetro dei lavori gravosi, che consente, a chi li svolge, di evitare l’aumento dell’età pensionabile. Il punto politico è che si è scardinata alla radice l’impostazione della riforma Fornero, per la quale tutti i lavori sono uguali. E si affronteranno, in due commissioni di studio, della quale faranno parte le organizzazioni sindacali, tutti

Siamo agli ultimi scampoli di un anno particolarmente complesso e impegnativo. Un anno che ci ha visto alle prese con numerosi problemi, gran parte dei quali affrontati e risolti. Voglio sfuggire alla tentazione di un puntuale bilancio delle cose che, tutti insieme, abbiamo realizzato. Mi soffermo sul richiamo ai lavori compiuti, più o meno a metà dell’anno, nel nostro Congresso nazionale. Non occorre ricordare l’importanza dell’evento di Chia e, soprattutto, la capacità di misurarci a viso aperto con le sfide attuali e future e di indicare, con grande coraggio, gli obiettivi e le conseguenti relative strategie.

Quello che conta è che in pochi mesi abbiamo fatto grandi passi avanti, che sembravano impossibili. Penso innanzitutto al successo della Cisl sul delicato tema delle pensioni. Da tempo la nostra Confederazione chiede di correggere le storture della riforma Fornero. Il tema è molto serio e sentito da tutti i lavoratori e tut-

gli aspetti connessi alla spinosa questione delle aspettative di vita e una severa analisi sulla distinzione fra previdenza e assistenza.

Ritengo meriti una menzione particolare un tema sul quale la nostra organizzazione si è impegnata attivamente. Nel Congresso, infatti, abbiamo insistito sul ruolo decisivo dei trasporti quale asse centrale per un nuovo modello di sviluppo del sistema Italia, che non può prescindere da una stretta saldatura tra crescita e ampliamento della base occupazionale, specialmente a favore dei giovani. E in quella circostanza avevamo, inoltre, molto insistito sulle forti criticità dell’insieme del comparto della logistica. Avvertivamo che, pur essendo un settore in marcata espansione, che soffriva per il mancato adeguamento alle nuove dinamiche del mercato, passi avanti sarebbero stati possibili solo attraverso nuovi assetti negoziali, da realizzare con un innovativo impianto del nuovo contratto nazionale di lavoro. Rinnovarlo è stato un

processo lungo e faticoso. Avevamo costruito in proposito, con le altre componenti confederali, una organica piattaforma negoziale, decisamente aperta al nuovo, ma il confronto sembrava non andare avanti per la latitanza delle rappresentanze datoriali. Solo dopo l'estate siamo riusciti a dare un'importante accelerazione al tavolo per rinnovare il contratto scaduto da quasi due anni. Ciò tenendo insieme tutte le numerose controparti, alcune delle quali miravano a dividere il contratto per portarci a siglare intese separate. Determinante per lo sblocco delle trattative è stata l'azione di sciopero dello scorso ottobre che ha generato la scossa positiva per "costringere" i nostri interlocutori ad avviare il confronto di merito sulle proposte delle organizzazioni sindacali. Si è così arrivati, lo scorso 3 dicembre, alla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo che verrà ora sottoposto all'approvazione delle assemblee qualificate dei lavoratori.

Come hanno sottolineato molti autorevoli commentatori, questo rinnovo costituisce una vera e importante novità nel panorama sindacale italiano, confermata dal convinto plauso che ha espresso la Segretaria generale della Cisl, Annamaria Furlan per il prezioso risultato conseguito dalla Fit.

In un'altra sezione del nostro mensile sono richiamati i punti salienti del nuovo articolato contrattuale. Qui voglio esprimere la mia sincera gratitudine, insieme a quella di tutta l'organizzazione, alla nostra delegazione trattante: ha fatto davvero un ottimo lavoro, con la guida saggia ed esperta dell'amico Pasquale Panicia. Un grande dirigente, che ha concluso nel modo migliore il suo lungo e straordinario impegno come Segretario nazionale della Fit-Cisl.

Desidero inoltre ricordare un altro fronte importante, sul quale sono impegnati in questo momento Pasquale con Maurizio Diamante e Quirino Archilietti: il tavolo della logistica presso il Ministero dello Sviluppo, dove stanno cooperando quattro Dicasteri (oltre al Mise, quelli dei Trasporti, del Lavoro e dell'Interno) e le parti sociali e datoriali per arrivare a stilare un protocollo per l'affermazione della legalità nel settore, il rispetto delle norme contrattuali e della disciplina degli appalti.

In diverse occasioni e in tutte le sedi competenti, come Fit-Cisl, abbiamo denunciato le condizioni in cui versa il settore della logistica e, dopo un lungo lavoro, siamo stati capaci di porre il problema all'ordine del giorno nell'agenda del Governo, impegnando attivamente ben quattro Ministeri. Attraverso la firma del protocollo, si dovrebbe costituire la base per un vero patto sociale con tutte le imprese del settore, che impegnerà tutti i protagonisti in un condiviso disegno per la crescita, sia del comparto che dell'occupazione.

Quando parliamo del valore della logistica per la crescita del Paese, dobbiamo aver chiare in mente quelle che sono le opportunità precise da cogliere. Penso innanzitutto alla scelta della Cina di fare riferimento all'Italia come piattaforma logistica del Mediterraneo. L'intenzione di Pechino si sta concretizzando nel

rilancio attuale della mitica Via della Seta. Con questo nome un tempo si intendeva il reticolo lungo 8mila km di tracciati terrestri, marittimi e fluviali, lungo i quali si sviluppava il commercio tra l'Impero Romano e quello Cinese. Oggi invece la "nuova Via della Seta" è una ferrovia lunga quasi 11mila chilometri che dallo scorso 28 novembre collega la città di Chengdu (14 milioni di abitanti) con il polo logistico integrato di Mortara, in provincia di Pavia, e con il porto di Trieste. E molto presto la rete dei trasporti tra Europa e Cina coinvolgerà direttamente anche i porti di Genova e Venezia.

Un altro importante successo della Fit-Cisl è arrivato dalle elezioni delle Rsu e dei Rlssa nell'igiene ambientale. Il nostro impegno è stato grande e i risultati hanno largamente superato ogni più rosea previsione. Molto ampia la partecipazione dei lavoratori: mediamente intorno all'85%. Il 90% dei consensi si è canalizzato sulle organizzazioni sindacali che hanno siglato il contratto nazionale, segnando così una netta sconfitta di ogni forma spuria di sindacati di base. Non mi soffermo sull'articolazione delle chiare indicazioni emerse dalla scelta dei lavoratori (le trovate più avanti su questo numero de La Voce), ma sottolineo come sia emersa la nostra collocazione di vertice, anche in una realtà come il Lazio, sotto commissariamento e dopo importanti allontanamenti. Siamo la prima organizzazione nelle province e secondi su Roma calcolando i seggi ottenuti, di stretta misura, in Ama rispetto ad un sindacato autonomo, ma siamo il primo sindacato calcolando la media così come stabilito nel testo unico sulla rappresentanza. La grande novità in questa regione premia il profondo processo di cambiamento che abbiamo avviato, sostenuto da una sempre più ampia e attiva presenza di giovani iscritti.

Alcune veloci osservazioni sui grandi temi all'orizzonte. Entro la fine dell'anno si perfezionerà l'integrazione fra il gruppo Fsi e Anas. Abbiamo sostenuto con forza questo processo, che dovrebbe liberare risorse finanziarie molto importanti per lo sviluppo degli investimenti necessari alla realizzazione di una rete di intermodalità moderna ed efficiente e per un robusto ampliamento dell'occupazione, specie giovanile. Nasce un grande dealer con maggiori chance competitive, a livello europeo e mondiale. I progetti sono alquanto ambiziosi, ma possibili, e potenzialmente in grado di riconfermare che l'intensità della crescita e di nuove opportunità di lavoro, duraturo e qualificato, sono l'asse vincente del nostro sistema Paese.

In questa coda del 2017, sembrerebbe che anche l'iceberg Alitalia cominci a sciogliersi. Più che di svendita, si parla ora di un'altra prospettiva, grazie all'ottimo lavoro svolto dai Commissari che ha posto l'azienda nelle condizioni di percorrere un sentiero forse diverso dal paventato smembramento. Le trattative in corso sono a uno stadio avanzato, tanto che si ipotizza una chiusura del negoziato prima delle elezioni. Sospenderemo ogni nostra valutazione fino a quando non conosceremo il piano industriale, fino a quando, cioè, gli interlocutori (Lufthansa, il fondo americano Cerberus ed Easy Jet) non scopriranno le carte, ma non ci è affatto

indifferente la scelta del Governo e quindi la necessità di preservare sempre e comunque la tutela degli interessi nazionali, che sintetizziamo nel concetto di "compagnia di bandiera". Risanare e rilanciare l'Alitalia resta il nostro obiettivo, pronti a valutare un'efficace e attiva partecipazione dei lavoratori, anche eventualmente attraverso i loro fondi, per affermare una vera democrazia economica. Da una crisi profonda potrebbe essere così possibile risalire la china e dare vita a un'impresa moderna e competitiva, sempre con convinta consapevolezza che ogni via di uscita è possibile, ma non sulla pelle dei lavoratori. Sono loro, infatti, la chiave di ogni manovra di successo, anche della più ardita e complicata.

In chiusura alcune veloci considerazioni sullo scenario più ampio, italiano ed europeo. Non parlo di campagna elettorale, solo per un gentile eufemismo. Siamo infatti alle sciabolate fra grotteschi personaggi, che mi ricordano le lotte tra Guelfi e Ghibellini. Il tutto lontano dai veri problemi e dalle attese del Paese, in particolare delle giovani generazioni. Un Paese che, come confermano tutte le rilevazioni statistiche, si è lasciato alle spalle la crisi e ha ripreso a crescere, pur se con affanno. Non dobbiamo dimenticare che l'ultimo rapporto del Censis, pubblicato lo scorso 1 dicembre, afferma che in Italia il sentimento prevalente è il rancore. È un umore che si spiega con le tante disuguaglianze rimaste insuperate, anzi aumentate, tra ricchi e poveri, e con l'ulteriore assottigliamento del ceto medio. La politica italiana, a maggior ragione in periodo elettorale, è chiamata ad avanzare proposte che ridiano fiducia e speranza al Paese. Auspichiamo che gli ultimi mesi di campagna elettorale vedano i partiti italiani affrontare i temi che interessano davvero la gente.

Davanti a questo scenario l'Unione europea sta cambiando lin-

guaggio. Crescita e lavoro, nuove generazioni e valori di equità e inclusione sono finalmente entrati nella sua agenda. Il recente summit di Göteborg, presente anche la Ces (la confederazione sindacale europea), ha segnato una forte discontinuità in proposito. L'importante adesso è passare dalle solenni affermazioni alle realizzazioni concrete perché i diritti sociali non siano più subordinati al predominio delle logiche di mercato.

Come Fit-Cisl, nella nostra federazione europea di settore, continueremo a sostenere con determinazione e coerenza la nostra battaglia per una vera Europa dei popoli e dei cittadini, capace di assicurare i diritti fondamentali che scaturiscono dal lavoro, elemento necessario per affermare la dignità delle persone.

Infine un'altra bella notizia: abbiamo lanciato la seconda edizione di Sono STATO io, la nostra campagna per l'educazione degli studenti delle scuole di ogni ordine e grado al rispetto dei mezzi pubblici di trasporto e di chi ci lavora. Dopo il grande successo della prima edizione, con 250 produzioni arrivateci, abbiamo deciso di continuare perché non si può pensare che un tpl migliore dipenda solo dallo Stato, dalle aziende e dai lavoratori: anche gli utenti devono fare la loro parte, per cui è fondamentale coinvolgere i giovani e i bambini. Al centro di questo numero de La Voce dei Trasporti trovate un volantino staccabile: vi invitiamo a diffonderlo, a darlo ai vostri figli e ai loro insegnanti perché lo portino in classe, parlino del tema e partecipino all'iniziativa.

Concludo augurando a tutti voi, nostri iscritti e operatori, a ogni livello di responsabilità, e alle vostre famiglie, un sereno Natale e un proficuo nuovo anno, da vivere ancora più intensamente nel ruolo di protagonisti impegnati a costruire un mondo migliore.

Buone feste!



La nuova Fit-Cisl nasce a Verona: cambia la Segreteria nazionale

Piras: «Parola chiave: partecipazione. Furlan: «Continuiamo insieme»



di **Giovanni Contena**

La Fit-Cisl si rinnova. Si è riunito l'11 e 12 dicembre a Verona il Consiglio generale e ha portato importanti novità. Dopo un saluto cordiale e affettuoso, il Segretario generale Antonio Piras passa ai punti all'ordine del giorno. Si parte dalle integrazioni dei componenti il Comitato esecutivo e del Consiglio generale. A seguire un annuncio davvero molto importante: le proposte relative al nuovo assetto della Segreteria nazionale della Fit. Piras precisa: «È il nostro modo di proiettare l'organizzazione nel futuro». Queste le sue decisioni messe ai voti: Salvatore Pellecchia Segretario generale aggiunto; allargamento della Segreteria a cinque componenti, con la sostituzione di Pasquale Paniccia che conclude il suo percorso ai vertici della Fit-Cisl; e la elezione di Monica Mascia e Maurizio Diamante a Segretari nazionali. Il Consiglio approva abbracciando in toto la linea del Segretario generale.

Piras non nasconde la sua grande soddisfazione per il risultato, venata da una sottile malinconia quando rivolge la sua gratitudine e il suo affettuoso saluto a Pasquale per la sua lunga e preziosa collaborazione. Pasquale non riesce ad arginare la sua commozione. In un breve intervento, molto coinvolgente, saluta i "compagni" di una straordinaria avventura, con il suo sorriso, pur velato da qualche silenziosa lacrima, in quello stile che ha da sempre distinto la sua militanza, e ringrazia calorosamente sua moglie per averlo sempre supportato.

Tutto il Consiglio generale tributa in piedi un lungo ed intenso applauso all'uomo e al sindacalista che per 40 anni ha dedicato all'organizzazione le sue migliori energie. Ad ap-

La nuova Segreteria della Fit-Cisl

Segretario generale

Antonio Piras

Segretario generale aggiunto

Salvatore Pellecchia

Segretari nazionali:

Maurizio Diamante, Emiliano Fiorentino e Monica Mascia



plaudirlo e abbracciarlo in sala ci sono anche la Segretaria generale della Cisl Annamaria Furlan, con il Segretario confederale Gigi Petteni, il Segretario generale dell'Usr Cisl Veneto Onofrio Rota, che è anche intervenuto

per un saluto, il Segretario generale dell'Ust Verona Massimo Castellani, il Segretario generale dell'Ust Cagliari Mimmo Contu con il Segretario Ignazio Usai, il Vicepresidente Inas-Cisl Antonio Graniero.



“cifra” per realizzarlo passa appunto per la partecipazione al capitale delle aziende utilizzando, con prudenza e saggezza, parte dei loro fondi integrativi perché senza investimenti non si rafforza l’impresa e non si creano le condizioni per dare risposte ai giovani, attraverso il loro inserimento nel circuito produttivo. Per completare il processo, la partecipazione si deve estrinsecare nella presenza dei lavoratori negli organi di gestione delle aziende, sia nel momento della definizione delle strategie che in quello della governance.

Piras richiama poi i rinnovi contrattuali che si sono perfezionati nel corso dell’anno e si sofferma su quello recente della logistica, trasporto merci e spedizione. Ne sottolinea i tratti salienti, a conferma dei risultati eccezionali raggiunti. Fa il punto sulle nozze ormai prossime tra Fsi e Anas, sulle criticità del percorso accidentato di Alitalia, le prospettive su Enav, sul rinnovo del contratto della mobilità, il successo straordinario nelle elezioni per il rinnovo delle Rsu nel comparto dell’igiene ambientale. Durissimo il suo giudizio sulle recenti prese di posizione della Commissione di garanzia sugli scioperi: «Assumeremo ogni opportuna iniziativa per tutelare la sicurezza dei nostri lavoratori e per arginare ogni possibile attacco al diritto di sciopero».

Non è mancata una pennellata sulle recenti vicende relative alla vertenza con il Governo sulle pensioni. Anche in questa circostanza la nostra confederazione ha ribadito la valenza del confronto. E nel merito ha sostenuto con forza, al di là di ogni strumentalizzazione di facciata, che il giudizio non si esprime sulle fluttuanti demagogie, ma sui risultati, peraltro perfettamente coerenti alla piattaforma. E quindi? Né la Fit né la Cisl si lasceranno trascinare nell’onda impetuosa di ogni forma di strumentalizzazione con scopi politici, specialmente durante la campagna elettorale.

Il segretario generale ha concluso con il rilancio della campagna “Sono STATO io”. L’obiettivo è bissare il grande successo dello scorso anno: «Siamo un sindacato che fa cultura, che punta a coinvolgere i ragazzi, studenti di ogni ordine e grado per affermare un nuovo e più civile rapporto con i mezzi di trasporto pubblici e con quanti in essi operano. Il successo dell’iniziativa poggia in primo luogo sull’impegno di ciascuno di noi, sulle nostre articolazioni organizzative, innanzitutto quelle che sono a stretto contatto con i territori. È anche una opportunità per avvicinare i ragazzi al nostro mondo e per stimolare la loro partecipazione a un disegno, che ha riflessi positivi su tutte le diverse componenti sociali».

A seguire si è tenuto il dibattito, che riportiamo in sintesi.

Ma torniamo agli altri punti all’ordine del giorno. Adeguamento dello statuto Fit e del regolamento di attuazione ai deliberati del Congresso della Cisl. Subito dopo il Consiglio approva la nomina del responsabile del Coordinamento donne, Francesca Di Felice, e del Coordinamento giovani, Cristian Tschigg.

La relazione di Antonio Piras

Avanti con i lavori. Ed è al Segretario generale che spetta il compito

di fare il punto sulla situazione politica e sindacale. Ne riportiamo, di seguito, i passi più salienti. La attiva partecipazione è una caratteristica identitaria della nostra organizzazione e di tutta la Cisl. Fin dalla adesione si materializza la scelta di ogni singolo lavoratore di dare il suo contributo per realizzare un disegno di tutela condiviso. Ma non solo. Questo primo tassello apre la strada per un traguardo più ambizioso: il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro attraverso un processo di crescita economica saldamente ancorata al cambiamento in meglio delle

condizioni sociali. È questa la linea che sviluppa l’azione innovatrice della Fit, possibile solo attraverso l’attiva partecipazione, dal territorio, dal posto di lavoro fino alle diverse articolazioni organizzative. Ma, sostiene il Segretario generale, occorre andare oltre. E precisa: resta nostro obiettivo un modello di democrazia economica, che veda i lavoratori sempre più protagonisti. Non è un concetto nuovo, perché la Cisl lo persegue fin dalle origini della sua costituzione. La



Francesco Tutone (Segretario regionale Fit-Cisl Piemonte)



Molto puntuale e precisa la relazione del Segretario generale. Ottima l'intesa col Governo sulle pensioni. Non dobbiamo cedere di un millimetro a chi tenta di strumentalizzare a fini elettorali la vicenda.

Un riferimento a Gtt, azienda torinese di tpl: è un gioiello che corre seri rischi sulla sua stabilità ed efficienza, per l'incapacità, nonostante il nostro impegno, di un proficuo dialogo tra Regione (Pd) e Comune (M5S). E' necessario proseguire sulla strada dell'unificazione dei ccnl a cominciare da quello della mobilità.

Amedeo Benigno (Segretario generale Fit-Cisl Sicilia)



È un appuntamento molto importante quello di oggi. Abbiamo completato gli organi e siamo, quindi, pronti ad affrontare le sfide del nuovo anno. Dobbiamo individuare nei prossimi mesi un'occasione di confronto tra di noi, una vera full immersion sulle diverse questioni aperte, in particolare sulla formazione dei nostri quadri dirigenti e sul proselitismo.

Roberto Coppi (Iscos)



Fa il punto sui diversi progetti che l'Istituto sta sviluppando in Pakistan, nel contesto della cooperazione allo sviluppo, in uno stretto legame tra diritti umani e diritti sindacali. Si è fatto molto, ma il lavoro è lungo, in primo luogo per liberare i bambini da un vero stato di schiavitù.

Stefano Boni (Segretario generale Fit-Cisl Toscana)



Con oggi si è chiusa la fase congressuale e ripartiamo più forti e più determinati. Sul diritto di sciopero e contro le aggressioni ai nostri lavoratori dobbiamo essere intransigenti. Come lo dobbiamo essere nel contrasto ad ogni tentativo di spaccettamento di Fsi. Mazzoncini si preoccupi di attuare un vero piano industriale per il miglioramento delle infrastrutture e per assicurare opportunità di lavoro a favore dei giovani.

Giuseppe Esposito (Usl Cisl Campania)



Con il nuovo assetto della Cisl in Campania, dallo scorso ottobre faccio parte della Segreteria regionale. Sono sempre uomo della Fit e nella mia nuova responsabilità punto a rendere sempre più forte l'intreccio virtuoso con tutta la realtà confederale.

Del resto solo attraverso una efficace saldatura possiamo realizzare gli impegnativi obiettivi di crescita e di nuova qualificata occupazione.

Francesca Di Felice (Responsabile nazionale Coordinamento donne)



Ringrazio per la mia riconferma. Ma soprattutto per la grande opportunità che mi è stata offerta dall'organizzazione in questi otto anni. Il fatto di poter partecipare attivamente ai momenti importanti dei meccanismi negoziali ha permesso di inserire im-

portanti contenuti che come coordinamento donne avevamo sollecitato. Ma esprimo soddisfazione, soprattutto, per il maturare di una visione che non si pone steccati di riferimento.

Claudio Capozucca (Segretario generale Fit-Cisl Veneto)



Viviamo un momento davvero eccezionale. Il clima sereno deve consentire un forte rilancio della nostra organizzazione, ritrovando il gusto della dialettica, che si esprime negli organi e non certo nei corridoi. Dobbiamo puntare intanto a una serena verifica del quadro organizzativo e ragionare su come rendere più attrattiva per i giovani la nostra Fit.

Giovanni Abimelech (Segretario generale Fit-Cisl Lombardia)



Piras ha fatto un lavoro eccezionale e in poco tempo abbiamo ritrovato il clima giusto per imprimere maggiore efficacia alla nostra iniziativa, in un intreccio positivo con la confederazione. Siamo gli unici che parlano dei problemi del Paese e che sono capaci di tracciare le linee direttrici e le conseguenti scelte per risolverli. Dobbiamo continuare a lavorare per ridurre il numero dei ccnl.

Angelo Curcio (Coordinatore nazionale per l'Igiene ambientale)



Il fondo di tutela per tutti i lavoratori è una nostra conquista come lo è il welfare contrattuale generalizzato. Il risultato eccezionale al rinnovo delle Rsu nell'igiene ambientale, con il 90% dei consensi a favore delle organizzazioni che hanno sottoscritto il contratto, è un grande segnale positivo. Da una attenta analisi, tuttavia, viene una chiara indicazione: dobbiamo rafforzare la nostra presenza nei territori ed aprire un ragionamento circa l'effettiva opportunità riguardo la presenza delle Rsu in realtà "difficili".

Valerio Zoccheddu (Segretario generale Fit-Cisl Sardegna)



Una constatazione: eravamo un vascello nella tempesta ed il lavoro grande e prezioso della segreteria ci ha fatto approdare nel porto sicuro della Cisl. Ci sono ora le condizioni favorevoli per il rilancio dell'immagine della Fit, che genera un effetto moltiplicare, che dobbiamo cogliere e valorizzare nel nostro impegno quotidiano. Molto bene la ripetizione dell'iniziativa Sono STATO Io.

Bruno Verco (Segretario regionale Fit-Cisl Lombardia)



Ho finito il mio impegno nella Segreteria regionale per aver esaurito i mandati. Potevo certo fare scelte diverse, ma torno a fare l'operatore. Cambia il mio ruolo, ma sicuramente non l'impegno per contribuire alla crescita della nostra organizzazione.

Franco Spinelli (Segretario generale Fit-Cisl Puglia)



Abbiamo votato il futuro della Fit e ci siamo impegnati a realizzarlo. Inizia una nuova stagione e la confederalità sarà il nostro punto costante di riferimento. Vi è nota la questione Ilva: la soluzione

passa per la partecipazione dei lavoratori, ritrovando i meccanismi della concertazione.

Alfonso Langella (Segretario generale Fit-Cisl Campania)



Un problema: abbiamo cercato di evitare il tracollo del tpl di Napoli. Siamo alla frutta e il Comune di Napoli non ha le risorse necessarie per tenere in piedi il settore. Una opportunità: siamo a buon punto sulla realizzazione della Zes, la Zona economica speciale, per un innovativo polo di sviluppo integrato. Abbiamo messo una precondizione per le aziende che vi si insedieranno: bando a ogni forma di dumping contrattuale.

Nella sua replica il Segretario generale Antonio Piras si dice molto soddisfatto e d'accordo con tutti gli interventi al dibattito. Aggiunge una breve riflessione sull'attività internazionale della Fit: «Abbiamo intensificato i rapporti con le nostre omologhe organizzazioni sindacali europee. Abbiamo sottoscritto importanti intese di attiva collaborazione e affinato il nostro rapporto con Etf, e quindi con la Ces, poiché siamo ben consapevoli che le decisioni più importanti vengono assunte a Bruxelles e solo successivamente recepite nei singoli Stati. Parteciperemo nel prossimo anno al congresso di Itf che si svolgerà a Singapore. Un riferimento all'IscoS, del quale continueremo a sostenere le iniziative ed i progetti».

La Segretaria generale della Cisl, Annamaria Furlan, era presente fin dall'inizio ai lavori del Consiglio generale e ne ha tratto le conclusioni. Dopo aver premesso che ha vissuto due giornate intense e belle e aver espresso il proprio apprezzamento per il dibattito, intriso di confederalità, si è complimentata con la nostra Federazione, per come si è rinnovata alla riunione di Verona, e ha sottolineato come la Fit deve continuare a lavorare insieme e dentro la Cisl, come sta facendo oggi: solo così si possono raggiungere gli obiettivi prefissati.

Le conclusioni di Annamaria Furlan



Furlan ha fatto il punto sui recenti rapporti con il Governo. Ha ricordato i punti della piattaforma, sui quali si è sviluppato un intenso e lungo confronto: la previdenza e il rinnovo del contratto, dopo 8 anni, per i lavoratori del pubblico impiego: «I risultati che abbiamo raggiunto - ha sottolineato - sono perfettamente in

linea con il pacchetto di proposte che avevamo presentato. Abbiamo scardinato l'impianto della riforma Fornero, fissando il principio che non tutti i lavori sono uguali, con il riconoscimento delle prestazioni gravose». «Ma siamo andati oltre - ha precisato - con l'avvio di due commissioni di esperti, delle quali fanno parte le organizzazioni confederali: la prima sul nodo delle aspettative di vita, che non può essere ricondotta a un astratto dato statistico; la seconda su una analisi severa sulla distinzione tra previdenza e assistenza». La Segretaria generale ha anche ribadito: «Presenteremo ai lavoratori e al Paese una nostra piattaforma per dare le risposte adeguate alle attese del mondo del lavoro e per arginare la sfiducia che dilaga nei giovani».



Monica Mascia è nata a Cagliari il 12 giugno 1964 e risiede in Sardegna. È dipendente del gruppo Alitalia dal 1987, in cui è Rsa dal 1997. In precedenza ha avuto esperienze lavorative stagionali nel campo turistico-alberghiero e del commercio.

Nel 2001 entra nella Segreteria regionale della Fit-Cisl Sardegna come Segretario amministrativo con la delega al trasporto aereo. In seguito ricopre l'incarico di Coordinatore regionale per il trasporto aereo.

Nel 2008 diventa Segretario amministrativo e organizzativo dell'Unione sindacale territoriale Cisl Cagliari.

Da agosto 2017 è componente dello staff nazionale del trasporto aereo.

Erazio Maurizio Diamante è nato il 21 dicembre 1964 a Genova, dove risiede tuttora.

Nel 1983 consegue il diploma di ragioniere e perito commerciale e subito dopo entra in marina per svolgere il servizio militare.

Conosce il precariato lavorando nei settori edile e commercio, per poi essere impiegato presso una fabbrica metalmeccanica a Vado Ligure. A fine anni '90 approda nel mondo dello shipping e precisamente è assunto come impiegato in un'agenzia marittima a Genova.

Nel 1997 inizia la sua carriera sindacale come Rsa. Entra nella Segreteria regionale della Fit-Cisl Liguria nel 2005 con delega alla Formazione. Dopo aver seguito per anni i settori merci, portualità e onoranze funebri, è chiamato a Roma nel 2011 nel dipartimento dell'Autotrasporto merci e Logistica nazionale, di cui diventa Coordinatore nel 2014.

Al Congresso Etf di Barcellona 2017 è eletto nel Comitato esecutivo della sezione dell'Autotrasporto merci.

Le liberalizzazioni all'italiana e l'indifferenza delle istituzioni

Perché l'Art non chiede a Svi e Ryanair di applicare i ccnl di settore?



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

Cosa hanno a fattor comune SnCF Voyage Italia (Svi), una impresa ferroviaria, e Ryanair, una compagnia aerea? Diverse cose, fra quali: entrambe trasportano persone, entrambe hanno la pretesa di scegliersi le regole contrattuali da applicare ai propri lavoratori, entrambe vogliono scegliersi il sindacato con cui trattare ed entrambe sono il frutto dei processi di liberalizzazione dei trasporti che, negli anni scorsi, hanno trovato applicazione nel nostro Paese.

Già, quei processi di liberalizzazione che, secondo taluni, portano solo conseguenze positive come la riduzione delle tariffe, ma che

dei contratti di lavoro di settore.

Per tutelare le lavoratrici e i lavoratori di entrambe le imprese la Fit-Cisl, recentemente, si è vista costretta a ricorrere allo strumento estremo, lo sciopero, proclamando in ciascuna delle aziende un'azione di lotta



sul versante del lavoro hanno avuto effetti devastanti come il mancato riconoscimento

avvisandoli che, in caso di adesione allo sciopero, agli scioperanti potrebbero essere as-

segnati, in futuro turni più pesanti e, sempre per la metà del mese di dicembre 2017. A fronte di tale atto Ryanair ha reagito inviando una comunicazione a tutti i dipendenti di base in Italia

per la metà del mese di dicembre 2017. A fronte di tale atto Ryanair ha reagito inviando una comunicazione a tutti i dipendenti di base in Italia

segnati, in futuro turni più pesanti e, sempre gli scioperanti, potrebbero anche perdere aumenti di stipendio, non vedersi accordati trasferimenti richiesti e promozioni. In Svi non si è arrivati a questo livello, ma alle lavoratrici e ai lavoratori sono comunque pervenuti dall'azienda segnali discutibili. Per quanto attiene a Ryanair si è pronunciato il ministro dello Sviluppo economico «È indegno», ha detto commentando le minacce da parte della compagnia irlandese. «Ritengo si dovrebbe intervenire - ha aggiunto il Ministro - non si può stare su un mercato, prendere i vantaggi e non rispettare le regole».

Sulla questione è intervenuto anche il Ministro del Lavoro, Giuliano Poletti affermando che «È una cosa gravissima perché non si può intervenire con questa modalità e credo che tutte le autorità competenti debbano fare la loro parte. A noi compete il controllo della corretta applicazione dei contratti e delle leggi riferite al lavoro. Per questa parte ce ne occuperemo noi». Il diritto di sciopero «è garantito dalla legge, quindi se c'è qualcuno che infrange la legge in Italia, c'è la magistratura che ha il compito di garantire la piena applicazione della legge».



Non poteva mancare la valutazione dell'Autorità di garanzia per gli scioperi che ha dichiarato: «La dichiarazione dei vertici di Ryanair appare non conforme ai principi del nostro ordinamento, nei quali lo sciopero, se esercitato legittimamente, è considerato un diritto costituzionale - aggiungendo - Voglio rammentare che la legge 146 censura quei comportamenti aziendali che possano determinare l'insorgenza o l'aggravamento del conflitto».

La società Svi, tenendo un profilo più basso sul piano della comunicazione, ha agito invece in maniera più diretta: si è scelta un sindacato (che non è il più rappresentativo in azienda e neppure nell'ambito del trasporto ferroviario) con il quale ha sottoscritto un contratto aziendale che riserva ai propri lavoratori trattamenti peggiori di quelli riconosciuti alle lavoratrici e ai lavoratori delle imprese italiane concorrenti.

Sono anni che il sindacato in generale e la Fit-Cisl in particolare contestano, inascoltati, l'assenza dalle norme che hanno consentito all'Italia di piazzarsi fra i paesi più "liberalizzatori" d'Europa di regole per il lavoro.

È singolare che, a fronte di comportamenti come quelli in discussione, i livelli istituzionali, anziché agire per riportare nel nostro Paese condizioni di normalità, si dichiarano indignati.

Come facilmente prevedibile i sostenitori della bontà delle liberalizzazioni rispetto ai

da queste società, al pari di quelli effettuati dai principali corrieri espressi utilizzati da Amazon, è qualificabile come servizio postale, in base alla normativa di settore (nazionale e dell'Unione europea). In particolare - precisa la comunicazione - secondo quanto rilevato da Agcom, è attività postale il servizio di consegna che ha a oggetto prodotti offerti direttamente dai venditori e recapitati ai clienti finali attraverso società controllate da Amazon, nonché il servizio di recapito presso gli armadietti automatizzati (cosiddetti locker) svolto da società del Gruppo Amazon.

Il possesso del titolo comporta, per le società che svolgono attività postale, il rispetto di vari obblighi, tra i quali l'essere in regola con le disposizioni in materia di condizioni di lavoro previste dalla legislazione nazionale e dalle contrattazioni collettive di lavoro di riferimento vigenti nel settore postale, l'essere in regola con gli obblighi contributivi per il personale dipendente impiegato e l'adozione della carta dei servizi nei confronti degli utenti. Il termine per l'ottemperanza alla diffida dell'Autorità è stato fissato in quindici giorni dalla ricezione dell'atto, conclude il documento.

L'Autorità, che - secondo la legge istitutiva 249/97 - ha il duplice compito di assicurare la corretta competizione degli operatori sul mercato e di tutelare i consumi di libertà fondamentali degli utenti, evidentemente, proprio in applicazione del primo compito, si è pronunciata sul trattamento che il colosso del commercio on-line riserva ai dipendenti delle proprie società che nei fatti svolgono servizio postale, diffidandolo ad applicare il contratto di settore.

Visto i risultati del terzo trimestre 2017 e cioè un utile netto di 256 milioni di dollari, Amazon di certo non avrà problemi economici per pagare il dovuto ai propri dipendenti italiani.

E l'Autorità di regolazione dei trasporti, quando invierà analogo diffida alle aziende che, pur svolgendo il servizio di operatore ferroviario o di trasporto aereo, non applicano il contratto di settore ai propri dipendenti?

fatti che stanno accadendo appaiono distorti e non si pronunciano.

Qualche novità però potrebbe arrivare dal mondo delle comunicazioni. Il 6 dicembre 2017 infatti, il Consiglio dell'Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni (Agcom), attraverso un comunicato stampa, ha annunciato di aver diffidato le società del gruppo Amazon, Amazon Italia Logistica S.r.l., Amazon City Logistica S.r.l., a regolarizzare la propria posizione, con riferimento al possesso dei titoli abilitativi necessari per lo svolgimento di attività qualificabili come servizi postali.

In base alle informazioni e dagli elementi acquisiti, si legge nel comunicato, l'Autorità rileva che il servizio di recapito ai destinatari dei prodotti acquistati sul cosiddetto marketplace è offerto e gestito sul territorio nazionale da società riconducibili ad Amazon Eu s.r.l. A giudizio dell'Autorità, il servizio svolto

Rfi, il sindacato firma due accordi che prevedono 900 assunzioni

È un grande risultato. I nuovi ingressi previsti entro il prossimo biennio



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

Entro il prossimo biennio Rete ferroviaria italiana assumerà 900 persone. La novità è merito di due accordi da noi sottoscritti lo scorso 20 novembre, uno sulla riorganizzazione della circolazione e l'altro sulla verifica di quanto concordato nel luglio del 2015.

Per la circolazione si tratta di un accordo storico che finalmente fissa dei modelli organizzativi per le diverse strutture del settore. Abbiamo, innanzitutto, definito il modello per le sale Ccc, individuando le figure che ne compongono la struttura al fine di omogeneizzarle e migliorarne la funzionalità. Abbiamo anche definito una specifica indennità da riconoscere ai professionali che vi operano e che finalmente mette fine a una situazione insostenibile per cui vi era disparità di trattamento tra lavoratori che operano all'interno dello stesso impianto. Anche per gli ex Rtm, ora definiti Unità Circolazione, abbiamo stabilito un modello di riferimento per omogeneizzarne la struttura nelle varie realtà territoriali.

Relativamente all'altro tema in discussione, rappresentato dalla proposta aziendale di declassamento di un numero elevato di stazioni oggi rette da personale che riveste il profilo di Professional, abbiamo individuato un punto di equilibrio rispetto alla complessità specifica degli impianti e, alla fine, l'accordo prevede che 50 stazioni sul totale di 150 rette da Q2, saranno declassate e rette da personale con

livello professionale B.

Per assicurare, inoltre, il necessario ricambio generazionale e il conseguente apporto di personale, sono state concordate ulteriori 200 assunzioni nel profilo di capo stazione.

Per la manutenzione infrastrutture la trattativa era legata alla verifica dell'accordo dell'8 luglio 2015 e il nuovo accordo prevede innanzitutto 700 assunzioni per coprire le carenze emerse nel corso del confronto, un significativo piano di internalizzazione di attività e l'apertura di confronti territoriali per l'inserimento di un capo tecnico in quelle unità manutentive particolarmente complesse o con una elevata estensione.

I contenuti dell'accordo sulla circolazione...

Vediamo adesso in dettaglio i due accordi, a partire da quello della circolazione, con il quale si riporta ordine in un settore in cui si erano determinate situazioni difformi nelle diverse strutture presenti sul territorio nazionale. Sono stati definiti dei modelli uniformi di composizione quantitativa e qualitativa dei Controlli Produzione Circolazione, dei Centri di Controllo Circolazione e delle Unità Circolazione (ex Reparti).

È stata definita una nuova terminologia per le posizioni all'interno dei Ccc dove viene istituito il Dirigente Centrale Puntua-

lità (Q1), che assume le funzioni prima svolte dal Regolatore e dal Dco di Qualità, mentre il Dirigente Centrale Imprese Ferroviarie (Dcif) sostituisce la precedente denominazione di Rif.

Con l'accordo abbiamo definito il numero minimo di "Specialisti di Supporto" aggiuntivi alle dotazioni standard sia nei Ccc che nelle Uc, in considerazione della maggiore complessità degli impianti, dell'ampiezza della giurisdizione e del numero di addetti presenti.

Tali numeri saranno comunque oggetto di valutazione nelle riunioni di verifica che si svolgeranno a livello territoriale e, sempre a questo livello, saranno definiti anche i sussidi ai Regolatori della Circolazione dei Ccc in base ai carichi di lavoro delle singole postazioni.

Sugli aspetti logistici la società si è impegnata a garantire sale riposo con adeguati standard di comfort e privacy attraverso progetti che saranno presentati alle strutture sindacali territoriali. Per l'utilizzo delle Freccie per servizio RFI ha confermato la disponibilità e l'impegno anche nei confronti della Capogruppo titolata a dare applicazione al dettato contrattuale su questo aspetto.

Per quanto riguarda il personale presente nelle stazioni declassate, abbiamo definito che a questi lavoratori viene garantito, fino ad esaurimento, il mantenimento della sede di lavoro e l'inquadramento giu-

Controllo Produzione Circolazione	Pos. Retr.	Posizione	Figura Professionale
	Q1	Responsabile	RSO
	Q2	Specialista Referente M3M40	Professional
	Q2	Specialista Produzione	Professional
	Q2	Specialista Sicurezza	Professional
	Q2	Specialista di Supporto	Professional
	B	Addetti	Capo Stazione
	B	Addetti	Specialista Tecnico Amm.vo



CPC	Specialista Supporto
Bologna	2
Bari	1
Milano	2
Palermo	1
Roma	2
Torino	1
Venezia	1



Centro Coordinamento Circolazione	Pos. Retr.	Posizione	Figura Professionale
	Q1	DOCM	Professional Senior
	Q1	DC Pianifica	Professional Senior
	Q1	DC Impresa Ferroviaria	Professional Senior
	Q2	Referente Informazione per la Clientela	Professional
	Q2	Regolatori Circolazione (DOCD/MO/DC)	Professional
	Q2	Servizio Regolatori Circolazione	Professional
	B	Addetti Nucleo MO/MIO	Capo Stazione
C	Addetti Informazione al Pubblico (IaP)	Tecnico	

UC	Specialista Supporto
Alessandria	1
Bari	1
Brescia	1
Caserta	1
Emilia	1
Gallarate	1
Milano	3
Monza	2
Napoli	1
Novara	2
Reggio Calabria	1
Roma	1
Savona	2
Torino	1
Trieste	2
Verona	1
Voghera	1

Unità Circolazione	Pos. Retr.	Posizione	Figura Professionale
	Q1	Responsabile	RSO
	Q2	Specialista Produzione	Professional
	Q2	Specialista Sicurezza	Professional
	Q2	Specialista di Supporto	Professional
	B	Addetti	Capo Stazione
	B	Addetti	Specialista Tecnico Amm.vo

ridico ed economico. Medesime garanzie sono previste per il personale dei Cpc e delle Uc.

Ai Dco, Dc, Dmo dei Ccc e ai Professional delle stazioni di Torino P.N., Milano C.le, Genova Brignole, Verona P.N., Venezia S.L., Firenze S.M.N., Napoli C.le, Bari C.le, dal 1 gennaio 2018 verrà corrisposta per 12 mensilità una "indennità di sala" dell'importo annuo di 720,00 euro. La suddetta indennità assorbe a compensazione eventuali assegni ad personam attribuiti al personale dei Ccc a seguito dell'accordo nazionale del 2003, con la garanzia di mantenere inalterato l'importo annuo attualmente percepito.

... e di quello sulla manutenzione

Per la manutenzione infrastrutture va specificato, altresì, che nell'ambito della verifica sono stati individuati ulteriori aspetti migliorativi nella fase dell'organizzazione del lavoro quali: il supporto degli specialisti del Cpo che collaboreranno fattivamente con i Cum nella pianificazione del lavoro e l'inderogabile necessità di effettuare il briefing preventivamente alle attività notturne.

In via sperimentale, in attesa del tavolo di verifica nazionale, la società provvederà a inserire da subito un ulteriore capo tecnico in quelle Um con un raggio di azione superiore a 500 km di binario.

È stata inoltre condivisa l'opportunità di



RFI - Direzioni Territoriali Produzione - ELENCO UNITA' CIRCOLAZIONE			
DTP	UT	Nuove UNITA' CIRCOLAZIONE	ex RTM confluiti
ANCONA	Ancona	Ancona	Ancona
	Pescara	Pescara	Pescara
	Foligno	Foligno	Foligno
BARI	Bari	Bari	Bari
	Brindisi	Brindisi	Brindisi
	Foggia	Foggia	Foggia
BOLOGNA	Bologna Nodo	IN CPC BOLOGNA	Bologna
	Emilia	Emilia	Bologna Linee
	Romagna	Romagna	Emilia
CAGLIARI		Sardegna	Romagna
FIRENZE	Firenze Nodo	Firenze	Sardegna
	Firenze Sud	Arezzo	Firenze
	Livorno	Livorno	Prato
	Pisa	IN CPC PISA	Sienna
		La Spezia	Arezzo
GENOVA	Genova Nodo	Genova	Livorno
	Genova Linee	Savona	Grassetto
MILANO	Milano Nodo	Milano	Pisa
	Milano Linee Nord	Gallarate	La Spezia
		Monza	Genova
	Milano Linee Sud	Brescia	Savona
NAPOLI	Napoli Nodo	Napoli Nodo	Milano C.le
	Nord Est	Caserta	Milano PG
	Sud Est	Salerno	Gallarate
PALERMO	Palermo	Palermo	Monza
	Caltanissetta	Caltanissetta	Brescia
	Catania	Catania	Voghera
			Napoli C.le
REGGIO C.	Nord	Reggio Calabria	Napoli Campi Flegrei
	Sud	Paola	Canallo
ROMA	Roma Nodo	IN CPC ROMA	Aversa
		Roma	Benevento
	Nord Ovest	Orte	Caserta
	Sud Est	Cassino	Salerno
TORINO	Torino Nodo	Torino Nodo	Torre Annunziata
	Torino Linee Centro Sud	Alessandria	Palermo C.le
	Torino Linee Nord Est	Novara	Termini Imerese
TRIESTE		Trieste	Caltanissetta
VENEZIA	Nord	Treviso	Catania
	Sud	IN CPC MESTRE	Messina
VERONA	Verona	Verona	Milazzo
			Siracusa
	Bolzano	Bolzano	Nord

procedere entro il prossimo 31 dicembre alla copertura di almeno due posizioni di Tecnico della Manutenzione nei Nuclei

Manutentivi che presentano carenze rispetto al numero definito con l'accordo nazionale dell'8 luglio 2015.

La manutenzione rotabili di Trenitalia e le nuove sfide



di Massimo Malvisi

L'attività di ricerca e sviluppo sta mettendo a disposizione tecnologie innovative, materiali di nuova concezione, ma anche metodologie di produzione che stanno cambiando radicalmente tutto il sistema che va dalla produzione alla manutenzione. Gli effetti di ciò sui sistemi di trasporto possono esplicarsi in molteplici direzioni. Inoltre, un contesto economico con timidi segnali di ripresa e un quadro ambientale molto critico pongono sfide di notevole complessità.

In sostanza vi è una crescente domanda di trasporto, che riesca a coniugare fattori come la puntualità, il comfort, l'attenzione all'ambiente e la riduzione dei costi. In tale contesto, nella catena di creazione di un classico mezzo di trasporto qual è il treno, la manutenzione dei rotabili ha e avrà un ruolo sempre maggiore. Conseguentemente come Fit-Cisl vogliamo dare un contributo, superando certe "vetustà" e cercando di avviare un confronto con Trenitalia su basi diverse.

L'attuale organizzazione della manutenzione rotabili in Trenitalia si articola in attività che ricadono nel cosiddetto primo livello e nel secondo livello, e che interessano a vario titolo la Divisione Passeggeri Regionale, la Divisione Passeggeri Lunga Percorrenza e la Direzione Tecnica. Si tratta di uno schema collaudato ed affinato nel tempo ma che risente di una impostazione superata in virtù della sempre maggiore introduzione di nuovi materiali rotabili, già dotati di diagnostica e costruiti con logiche e materiali frutto delle moderne tecnologie. Conseguentemente anche la loro manutenzione è differente

da quella di un rotabile costruito nel secolo scorso. Nello scenario in costruzione bisogna tener conto anche delle 38 tipologie di rotabili in uso in Trenitalia e l'organizzazione della logistica dei ricambi, per la loro manutenzione.

L'omogeneizzazione della flotta è un passaggio ineludibile per poter realizzare economie di scala e produrre una semplificazione delle procedure e una riduzione dei costi. Altro elemento riguarda l'adeguamento degli impianti rendendoli funzionali allo svolgimento delle operazioni di manutenzione a treno completo per i nuovi materiali.

L'azienda quindi deve superare le proprie ambiguità, effettuare una ricognizione di tutte le operazioni ad alto valore aggiunto e definite "core" che sono di esclusiva pertinenza del personale di Trenitalia, mettendolo poi in condizioni di appropriarsi delle conoscenze utili a effettuare la manutenzione. Conoscenze che per quando riguarda il presidio della telediagnostica - il sistema Dmms - esigono un consistente piano di formazione. Il Dmms, che raccoglie dati da numerose sorgenti, può dare un contributo notevole a efficientare i piani manutentivi, una funzione che ricordiamo può effettuare chi possiede il ruolo di Ecm, che per quanto ci riguarda è e deve rimanere in capo a Trenitalia.

Come Fit-Cisl riteniamo che il presidio e lo sviluppo di tali attività innovative sia di pertinenza di una specifica struttura nazionale trasversale alle divisioni. Anche i piani formativi e abilitativi devono essere sempre più soggetti a un ruolo di coordina-

mento di livello centrale.

A oggi attendiamo ancora un vero confronto con Trenitalia. Nell'incontro del 13 novembre scorso all'Amministratore delegato abbiamo segnalato le criticità presenti a livello macro che si riflettono anche sui costi manutentivi, ma che non dipendono solamente dal personale, come invece vorrebbe una superficiale posizione oramai generalizzata e adottata come scusante da taluni esponenti di parte aziendale. Bisogna analizzare nel dettaglio le questioni e allora scopriremmo che persiste un problema di approvvigionamento dei pezzi di ricambio; che una parte del fermo di carrozze dipende anche dalla mancata disponibilità di impianto e personale per effettuare le manutenzioni previste; che, come abbiamo segnalato la scorsa estate, vi è un persistente problema al condizionamento delle carrozze; che la risoluzione delle criticità derivanti da fattori che fanno perdere tempo come gli attraversamenti non è risolta; che in tanti impianti si respira un'aria di incertezza e di una non perfetta organizzazione.

Quali sono le azioni su cui Trenitalia è disponibile a confrontarsi? Siamo sicuri che il micro modello organizzativo sia il migliore possibile? In ragione di ciò dovrà essere analizzata anche la questione riferita al volume di esternalizzazioni e bisognerà valutare le possibili internalizzazioni, oltre alle azioni di assunzione di nuovo personale per mantenere, consolidare e sviluppare l'enorme patrimonio fatto di conoscenze e professionalità dei ferrovieri, invece che rischiare di disperderlo.

L'Ansf e le nuove norme europee in arrivo

L'Ansf (Agenzia nazionale per la Sicurezza nelle Ferrovie) sta progressivamente estendendo il suo raggio d'azione. Recentemente, nell'ambito di un convegno patrocinato dalla stessa Ansf, con la presenza dei vari operatori ferroviari, sono emerse le principali criticità derivanti non tanto dall'adeguamento tecnologico delle linee e dei rotabili, quanto sull'aspetto procedurale per l'acquisizione e il mantenimento delle certificazioni di sicurezza. Come Fit-Cisl riteniamo fondamentale seguire questo processo, affinché il tutto si completi il prima possibile.

Ma partiamo dall'inizio. Come noto il sistema di trasporto su ferro, escluso le metropolitane e le tramvie, si articola in tre sezioni: la rete nazionale, le reti regionali interconnesse e quelle isolate. Se nel lontano 2008 i compiti di Ansf si focalizzavano sugli operatori ferroviari nell'ambito dell'infrastruttura nazionale, dal settembre 2016, a seguito del drammatico incidente ferroviario verificatosi in Puglia nel tratto tra Andria e Corato, la vigilanza dell'Ansf è stata estesa anche alla seconda sezione, ovvero le 41 reti regionali, che prima ricadevano sotto l'altro organismo di vigilanza, l'Ustif (Ufficio speciale Trasporti a Impianti fissi).

Ebbene, relativamente al terzo gruppo, ossia le reti isolate, un recente emendamento al disegno di legge di bilancio ha previsto la loro confluenza sotto "l'ombrello" dell'Ansf, con una dotazione di circa 400 milioni di euro per il loro adeguamento tecnologico. L'Ansf dovrà predisporre norme ad hoc, tenendo conto delle specificità di tali reti. Basti pensare che so-

lamente un terzo del totale è a scartamento normale, il resto sono reti a scartamento ridotto e, dei circa 1.600 km totali, solamente 152 sono a doppio binario. Le stesse sono utilizzate per circa il 40% dei km come ferrovie turistiche e il resto come servizio di trasporto pubblico.

Questa notizia positiva è controbilanciata dalla lentezza nel completamento dell'organico da parte di Ansf e dalla perdurante assenza del decreto sanzioni, dato più volte per imminente.

Tornando alla rete convenzionale, tra gli operatori ferroviari alcuni recepiscono davvero lentamente le indicazioni dell'Ansf, altri le ignorano direttamente. Si pensi ad esempio alle modalità per una corretta comprensione delle disposizioni e prescrizioni inviate oramai sui tablet. Comprensione resa ancora più problematica dal loro elevato numero, soprattutto quando si parla di aziende molto grandi. La Fit-Cisl evidenzia questo problema dal 2011, anno in cui si profilava all'orizzonte il nuovo quadro regolatorio, reso vigente poco dopo con il decreto 04/2012/Ansf. Pur sapendo che la questione è molto complessa, dobbiamo registrare che la sua soluzione procede troppo a rilento.

Il recepimento di direttive e regolamenti messi a punto in sede Ue - in una logica, è bene ribadirlo, di apertura e omogeneizzazione delle regole per costruire un vero mercato europeo del settore ferroviario - ci ricorda come in Italia le norme spesso sono più tutelanti per i lavoratori. Se per il 2019 è prevista la caduta dell'ultimo baluardo per l'effettuazione di un servizio

passaggeri in ambito europeo e ciò rimanda all'annosa questione dei lavoratori interoperabili (a tal proposito si veda l'articolo di Christian Tschigg nelle pagine successive di questo numero de La Voce), dall'altra stanno emergendo tematiche non di poco conto.

Ne segnaliamo due, in recepimento di una norma tecnica europea. Una attiene alla creazione di un settore unico, denominato Preparazione dei Treni (PdT), che racchiude le abilitazioni di Verifica (VE) e di Formazione Treni (FT). L'altra riguarda l'attività di Accompagnamento Treni, rinominata AdT, in luogo dell'attuale AT. Sostanzialmente è l'armonizzazione delle regole in ambito europeo, puntualizzando il fatto che per quanto riguarda l'AdT, si evidenzia che in Europa per tale ruolo non sono previsti i medesimi compiti. In Italia, ad esempio il Capo Treno possiede le competenze connesse alla circolazione dei convogli, le quali nel modulo minimo di recepimento dell'AdT non sono previste. Dato che queste novità saranno in vigore dal prossimo 1 gennaio, con un periodo transitorio fino al 31 dicembre 2021, sarà molto interessante analizzare le specifiche comunicazioni organizzative che le varie imprese ferroviarie emaneranno.

Come Fit-Cisl riteniamo che tale tema debba essere oggetto di un sollecito incontro, nell'ambito del protocollo relazionale tra l'Ansf e i sindacati, su ruoli e competenze del personale interessato.

MM

Autotrasporto merci – Logistica

Il nuovo contratto dà una spinta alla crescita del comparto e dell'economia

Ottimo risultato del sindacato.

108 euro di aumento medio e 300 di una tantum



di Maurizio Diamante
Segretario Nazionale Fit-Cisl

La pazienza operosa paga sempre. La conferma? Dopo una maratona lunga e molto impegnativa e uno sprint finale di cinque giorni e due notti di trattativa, insieme a Filt-Cgil e Uiltrasporti abbiamo siglato l'ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto nazionale dei lavoratori della logistica, trasporto merci e spedizione. Il ccnl interessa oltre 700mila addetti di un comparto che sta vivendo una stagione di forte dinamismo ed espansione. La svolta, per far uscire le controparti dalle secche dell'immobilismo che perdurava da 23 mesi, l'abbiamo impressa con lo sciopero nazionale degli ultimi giorni dello scorso mese di ottobre, che ha registrato una molto ampia partecipazione con le tre sigle confederali che hanno saputo svolgere un ruolo decisivo da protagoniste, mettendo in ombra le spinte più reazionarie delle organizzazioni autonome, che non pochi problemi avevano determinato nell'ultimo scorcio dell'estate, con scelte che sono sconfiniate nell'illegalità più marcata. Iniziativa di lotta che poi abbiamo ribadito con la proclamazione di altri due giorni di sciopero per le giornate dell'11 e 12 dicembre, revocata contestualmente alla sottoscrizione del protocollo per il rinnovo contrattuale.

L'ipotesi di accordo, come è doveroso, verrà sottoposta all'approvazione delle assemblee certificate dei lavoratori nei posti

Tra le novità segnaliamo la determinazione delle condizioni più adeguate per favorire l'occupazione giovanile e per contrastare il distacco e la somministrazione transnazionale



di lavoro, che abbiamo già programmato e che si dovranno concludere entro il prossimo mese di gennaio, per poi procedere, agli inizi di febbraio, alla sigla conclusiva dell'articolato contrattuale.

Partiamo, nel merito, dai concordati incrementi salariali: un aumento medio mensile da riparametrare di 108 euro ed una una tantum di 300 euro a copertura della vacanza con-

trattuale. Un aggregato in perfetta sintonia rispetto a quanto è stato concordato nei diversi rinnovi contrattuali.

Molto interessanti sono gli elementi fortemente innovativi sul versante normativo: una nuova definizione della mansione del personale viaggiante e la valorizzazione delle specifiche professionalità, con conseguente incremento dei trattamenti economici. Tra le novità segnaliamo la determinazione delle condizioni più adeguate per favorire l'occupazione giovanile e per contrastare il distacco e la somministrazione transnazionale. È inoltre prevista una nuova figura professionale, il rider, che verrà meglio definita entro la stesura dei testi. È interessante in proposito il commento di Dario Di Vico, giornalista del Corriere della Sera, particolarmente esperto sulle tematiche del lavoro. Cito testualmente: «Il futuro della logistica è decisivo per le sorti del sistema Italia. Ed è significativo che [...] per la prima volta le parti sociali abbiano preso l'impegno di normare la figura del fattorino in moto o in bicicletta dando così ai giovani un segnale di attenzione e di rappresentanza». E aggiunge: «si potrà ragionare [...] e capire se verrà utilizzata per regolamentare il lavoro dei pony express e dei rider della consegna di cibo a domicilio. Sicuramente si applicherà agli addetti alle consegne dirette di Amazon, almeno limitatamente all'ambito urbano».

Eppure manca la sottoscrizione da parte delle organizzazioni cooperative, che hanno partecipato ai diversi momenti della trattativa, defilandosi nei momenti conclusivi

Torniamo ai contenuti del nuovo contratto. È molto importante l'introduzione della clausola sociale di garanzia, che assicura le tutele previste prima del Jobs Act in occasione del cambio di appalto, piuttosto frequente nel comparto. In proposito abbiamo concordato una più precisa selezione nei cambi di appalto, attraverso il divieto del ricorso al subappalto, insieme alla previsione di requisiti affidabili e trasparenti nella scelta dei fornitori, e una diversa articolazione degli orari di lavoro, in linea con le nuove esigenze di flessibilità nell'organizzazione. Il quadro si completa con la costituzione di enti bilaterali regionali, oltre a quello nazionale già esistente, quali strumenti regolatori delle problematiche territoriali del settore e quali positivi punti di snodo per venire meglio incontro alle esigenze dei lavoratori. Abbiamo, infine, recepito, nel corpo dell'accordo, il protocollo confederale del 2016 contro le molestie e la violenza nei luoghi di lavoro.

Eppure manca qualcosa: la sottoscrizione da parte delle organizzazioni cooperative. Queste hanno partecipato ai diversi momenti della trattativa, defilandosi nei momenti conclusivi. Lo sottolineo con profondo rammarico, nel sincero auspicio

che si ricomponga quel tessuto unitario fra tutte le componenti, che è necessario per tenere unita tutta la filiera della logistica. La Fit-Cisl svilupperà ogni opportuna e necessari a iniziativa per conseguire questo obiettivo.

C'è un altro evento che merita una sottolineatura. Lo scorso 5 dicembre abbiamo presentato un pacchetto organico di proposte nell'incontro al Ministero dello Sviluppo economico, presenti i rappresentanti del Ministero delle Infrastrutture, del Lavoro e degli Interni, per bloccare il sistema degli appalti ormai fuori controllo da parte degli stessi committenti, per giungere a un vero protocollo di linee guida sull'insieme del modello organizzativo di tutto il settore. Il confronto sul "tavolo della logistica", da noi fortemente sollecitato, era partito il 29 di ottobre ed è previsto un ulteriore momento di approfondimento entro il corrente mese. Il protocollo che sarà stilato alla fine di questo percorso dovrà tutelare, con adeguati impegni e iniziative istituzionali, la legalità e il pieno rispetto di regole trasparenti e uguali per tutti. Con un robusto patto di solidarietà tra le organizzazioni sindacali, tutte le controparti datoriali e il coinvolgimento delle centrali cooperative. Perché questo è un comparto strategico per la crescita economica del Paese e per ampliare la platea della buona occupazione. Si deve, quindi, sviluppare nel rigoroso rispetto della legalità, dei contratti e dei diritti dei lavoratori.

Con il rinnovo del contratto, con i suoi peculiari e innovativi contenuti e con la nostra piattaforma sulla legalità ci siamo impegnati ad assicurare le migliori condizioni perché questo sia davvero un comparto strategico di nuova crescita, economica e sociale.



Trasporto marittimo

I contenuti dei prossimi ccnl, le criticità e le proposte della Fit-Cisl

Il rinnovo si preannuncia non semplice, ma la nostra organizzazione ha le idee chiare



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

Dopo l'approvazione delle linee guida sul rinnovo dei due contratti collettivi nazionali delle attività marittime da parte del Comitato esecutivo Fit-Cisl e delle assemblee organizzate a bordo delle navi nei porti nazionali e negli uffici delle società da armamento, si è proceduto al loro invio alle associazioni datoriali per l'apertura "ufficiale" dei lavori.

Di pari passo, i gruppi di lavoro previsti per la stesura dei testi del rinnovo hanno elaborato i documenti tecnici sulle quattro macro aree/sezioni individuate in occasione dell'attivo tenutosi a settembre e che saranno terreno di confronto con le controparti.

Molti, ad iniziare dalla Confitarma, hanno manifestato perplessità su quanto proposto, cercando di far comprendere che così i tempi per il rinnovo del contratto saranno piuttosto lunghi. Ricordiamo che l'associazione datoriale si trova già in una situazione a dir poco critica viste le "guerre" interne avute in occasione dell'elezione del nuovo Presidente. E se da Confitarma qualche commento è arrivato, purtroppo dall'altra associazione datoriale, Fedarlinea, arriva solo un silenzio a dir poco assordante.

Alcuni punti affrontati nelle linee guida si stanno dimostrando quanto mai di attualità e urgenza, come ad esempio l'esten-

sione del divieto ai marittimi di effettuare lavori non previsti, fenomeno che fino a qualche tempo fa era chiamato anche "docker close", in tutte le sezioni dei ccnl, oppure la necessità di una sezione ad hoc per navi come le "bunkerine" o i mezzi antinquinamento, senza dimenticare la rivisitazione del contratto per i mezzi da diporto.

Un esempio può essere quello del divieto per i marittimi di effettuare lavori "non marittimi". Questo argomento ha dato non pochi problemi, quando qualche giorno fa in porto a Genova a bordo di una nave cargo della Moby è stato scoperto, da sindacalisti della Fit-Cisl, un palese caso di autoproduzione (o ex art 16 legge 84/94) che ha avuto ampio risalto sulla stampa di settore con vari tentativi di "plagio" del nostro operato a bordo di altre navi da parte di altre sigle sindacali, purtroppo non con altrettanto successo.

Purtroppo fin dalle prime riunioni sul rinnovo del ccnl, mentre per la Fit-Cisl l'autoproduzione, o come chiamato a livello internazionale "Non seafarer work", è stata una materia chiara e senza interpretazioni di comodo, al contrario per altre sigle confederali si è sempre dimostrata materia "ostica" e di difficile comprensione. Questo ha creato non poche frizioni tra lavoratori marittimi e portuali.

Negli ultimi tempi purtroppo le domande di autoproduzione sono state numerose da Nord a Sud, dal controllo titoli di viaggio al più classico lashing & unlashing molto diffuso sulle navi ro/ro cargo. L'ultima richiesta è stata effettuata proprio da Moby per le sue navi che scalano il porto di Genova e, fortunatamente, rigettata dall'Autorità di sistema.

Sul fronte "bunkerine", la proposta di inserire nel ccnl una sezione specifica a loro dedicata ha provocato reazioni contrastanti tra gli operatori del settore, con aziende che vedono molto favorevolmente la nostra proposta che permetterebbe di avere un punto di partenza comune, e altre, spaventate forse da una "regolarizzazione" delle condizioni di lavoro dei loro lavoratori, che sin da subito si sono dette contrarie. Come alcune realtà armatoriali che operano prevalentemente in acque protette, l'arrivo di una sezione del ccnl a loro dedicata potrebbe rompere "equilibri" che resistono da anni, per cui alcuni preferirebbero mantenere lo status quo e rimanere con un contratto locale magari negoziato "in house".

Stesso discorso vale per i mezzi antinquinamento, fino a oggi terra di nessuno, in quanto agli equipaggi che vi operano sono stati applicati i contratti più "fantasiosi": si va dalla sezione sotto le 151 tsl a quello

Le sezioni del ccnl per il settore privato dell'industria armatoriale Confitarma – Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti

1. Sezione per l'imbarco dei lavoratori marittimi comunitari sulle navi da carico e sulle navi traghetto passeggeri/merci superiori a 151 t.s.l. e per i comandanti e direttori di macchina imbarcati su navi superiori a 151 t.s.l. e inferiori a 3.000 t.s.l. o 4.000 t.s.c.
2. Sezione per l'imbarco dei lavoratori marittimi comunitari a bordo di navi da carico iscritte nel Registro Internazionale italiano, armate da imprese che operano in ambito internazionale
3. Sezione per i comandanti e i direttori di macchina di navi da crociera da carico e traghetti passeggeri/merci superiori a 3.000 t.s.l. dell'armamento nazionale
4. Sezione per l'imbarco degli equipaggi sulle unità veloci di tipo HSC, DSC e sugli aliscafi per trasporto passeggeri
5. Sezione per i marittimi imbarcati su navi da crociera
6. Sezione per i marittimi imbarcati su navi fino a 151 t.s.l., adibite a qualunque traffico compreso il diporto, con esclusione dei marittimi imbarcati su navi già oggetto di altro contratto di lavoro
7. Sezione per l'imbarco dei marittimi di nazionalità italiana sulle navi da carico e passeggeri locate a scafo nudo ad armatore straniero ai sensi degli art. 28 e 29 della legge 234/89
8. Sezione per l'imbarco dei marittimi sui mezzi navali speciali con armatore italiano
9. Sezione per l'imbarco dei marittimi italiani su mezzi navali speciali con armatore straniero e battenti bandiera estera
10. Sezione per i comandanti e i direttori di macchina imbarcati sui mezzi navali speciali
11. Sezione per il personale imbarcato sulle unità adibite al servizio di rimorchio delle navi ed al soccorso delle navi
12. Sezione per i marittimi imbarcati su unità da diporto destinate a scopi commerciali, anche non in via esclusiva
13. Collective Bargaining Agreement for Non-Doms Seafarers embarked on Italian International Register Vessels or Vessels under the Bare-Boat system
14. Sezione per i medici di bordo imbarcati sulle navi per le quali è previsto in base alle norme di legge il loro obbligo
15. Sezione per il personale di terra – uffici e terminal delle società di navigazione che esercitano l'armamento privato

del rimorchio passando per contratti locali. Il solo parlare di una sezione specifica ha portato non poco trambusto all'interno dell'armamento del settore che, anche in vista della prossima gara per l'assegnazione del servizio antinquanamento nei porti nazionali, ha visto quest'operazione come un attacco da parte del sindacato.

La sezione dedicata alle imbarcazioni da diporto cominciava a sentire il peso degli anni. Questa era stata introdotta per poter allargare anche a tale tipologia di mezzi i benefici del Registro Internazionale. La regolamentazione del diporto era rimasta la cenerentola del ccnl Confitarma in quanto le paghe "reali" su questa tipologia di mezzi nautici sono sempre state allineate a quelle internazionali e la parte normativa cominciava a dare segni di stanchezza. Il sindacato confederale sta da tempo seguendo l'evoluzione del Codice della navigazione del diporto e delle sue vicissitudini. Questi lavoratori hanno vissuto anche loro una stagione terrificante con l'introduzione dei famosi

emendamenti di Manila alla Stcw e, spesso, in balia di associazioni e movimenti dell'ultima ora, si sono trovati in estrema difficoltà. Pertanto con un aggiornamento della sezione a loro dedicata si farà particolare attenzione alle certificazioni.

Il prossimo dicembre, salvo particolari impedimenti, inizieremo la trattativa che dovrà portare necessariamente al rinnovo del ccnl, una trattativa che sappiamo fin d'ora non semplice. Tuttavia abbiamo la consapevolezza che senza un degno rinnovo contrattuale, che confermi quanto fatto finora e aggiunga delle tutele e regole in più, come sopra detto, sarà difficile affrontare tutti gli attacchi che le aziende/società stanno portando avanti verso il mondo del lavoro. Oggi infatti si tende sempre di più a ricercare il margine di utile a scapito dei lavoratori e non ci si vuol basare sulle vere capacità imprenditoriali.

Sezioni del ccnl per il personale navigante e amministrativo delle società che svolgono servizi di cabotaggio di breve, medio e lungo raggio sia con navi superiori a 50 t.s.l. sia con unità veloci Hsc, Dsc e aliscafi Fedarlinea - Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti

- Disciplina generale
- Disciplina Speciale – Parte Prima "Per l'imbarco degli equipaggi delle navi impiegate nei servizi di cabotaggio"
- Disciplina Speciale – Parte Seconda "Per gli addetti agli uffici e il personale operaio delle società operanti nei servizi di cabotaggio"

Servizi ambientali

Elezioni Rsu e Rlssa: Fit-Cisl vince e cresce in tutta Italia

Ecco i risultati regione per regione e l'analisi del voto

di **Angelo Curcio**

Coordinatore nazionale Fit-Cisl
Servizi ambientali

In un tempo in cui la gente sfiduciata dalla politica si astiene sempre di più dal voto, le recenti elezioni delle Rsu e dei Rlssa nei servizi ambientali, con una media dei votanti dell'85%, hanno dato una risposta di democrazia partecipata che non si riscontra più nel panorama politico nazionale. Tale risposta, visto che oltre il 90% dei consensi è andato ai sindacati che hanno stipulato il contratto collettivo nazionale, è sommamente positiva rispetto alle novità in tema di tutele e welfare introdotte nell'ultimo rinnovo contrattuale.

In queste elezioni ha vinto la responsabilità e ha perso il populismo che ha tentato di indebolire il ruolo sociale del sindacato confederale. Ma soprattutto è stato sconfitto quel sindacalismo di base che, come sempre, con insulti e menzogne ha cercato di strumentalizzare le elezioni delle Rsu aziendali non riuscendo nel suo intento.

Altra conferma importante è stata la contestuale elezione dei Rlssa. Questa importante figura è stata una scelta indispensabile per mettere in campo nuove azioni volte a prevenire e a ridurre i rischi su salute e sicurezza. Come per le precedenti elezioni è stato organizzato con l'ente bilaterale nazionale di settore, ossia la fondazione Rubes Triva, un programma di formazione per i nuovi eletti, per diffondere la cultura della sicurezza in tutti i

In queste elezioni ha vinto la responsabilità e ha perso il populismo che ha tentato di indebolire il ruolo sociale del sindacato confederale

posti di lavoro, con strumenti informativi sulla prevenzione dei rischi che coinvolgano e rendano partecipi anche i lavoratori, per una effettiva azione di tutela e prevenzione in questo ambito.

I risultati regione per regione

Percorrendo l'Italia dal nord al sud analizziamo in sintesi il voto. La Fit-Cisl è il primo sindacato in Piemonte sia come voti di lista che per eletti Rsu. Passando alla Liguria, a Genova è stato ribaltato il risultato delle precedenti elezioni, per cui ora siamo il primo sindacato per numero di seggi e di voti; inoltre sono in crescita i risultati in quasi tutte le altre provincie. In Lombardia c'è una crescita notevole dei voti di lista rispetto alle precedenti elezioni con conseguente aumento dei seggi assegnati. Andando a nord-est, in Veneto, nonostante delle campagne scorrette e aggressive da parte di alcune sigle sindacali, il risultato è stato più che positivo: siamo il primo sindacato. In Alto Adige si è votato a Merano, dove siamo l'unico sindacato ad aver ottenuto le Rsu, e a Bressanone dove siamo in parità perfetta con le altre organizzazioni, mentre a Bolzano le elezioni ci saranno a primavera. In Friuli

Venezia Giulia e in Trentino abbiamo dei dati molto parziali, ma sostanzialmente siamo riusciti a ottenere seggi in quasi tutte le aziende.

Passando all'Italia centrale, in Emilia Romagna, nonostante le storiche difficoltà a penetrare un sistema politico-sindacale anomalo stratificatosi nel tempo, prosegua, seppur lentamente, la costante crescita di consensi riscontrata in alcune provincie, frutto soprattutto dell'impegno incessante della Fit-Cisl rispetto alle battaglie intraprese a tutela dei diritti dei lavoratori negli appalti delle grandi multiutility. Buone notizie anche dalla Toscana, dove cresciamo rispetto alle precedenti elezioni con risultati al di là delle aspettative. Nelle Marche, dopo un testa a testa fino all'ultimo voto, siamo secondi per pochissimo, ma l'esito è stato comunque eccellente. In Umbria, oltre a mantenere gli ottimi risultati delle precedenti elezioni, vanno evidenziati i successi ad Assisi, Foligno, Spoleto e Terni.

E veniamo al Lazio. Nelle 5 provincie Fit-Cisl ha conseguito ottimi risultati: a Frosinone è prima per preferenze e a Roma, dopo i travagli dovuti al commissariamento, resta

il primo sindacato per indice di rappresentanza. In Abruzzo e Molise si segnala il grande risultato a Chieti, dove prendiamo 4 seggi su 5, mentre a Pescara triplichiamo i voti di lista rispetto alle precedenti elezioni, e a Teramo evidenzia l'ottima affermazione dei nuovi rappresentanti. Complessivamente la Fit-Cisl è in crescita in entrambe le Regioni.

Passando al Mezzogiorno e alle isole, in Sardegna vengono confermati gli ottimi risultati delle precedenti elezioni, con una crescita importante a Cagliari dove si è investito su nuovi rappresentanti. In Campania raddoppiamo i voti rispetto alle precedenti elezioni, prendiamo seggi in quasi tutti i comuni con conferme e nuovi eletti in aziende dove non eravamo presenti. In particolare a Napoli per la prima volta cresciamo in maniera esponenziale e, dopo un testa a testa con la Fiadel, siamo secondi solo per pochi voti.

In Basilicata va evidenziato l'importante successo di Matera, dove abbiamo ottenuto il 51% dei consensi diventando in assoluto il primo sindacato. Si segnalano ottimi risultati anche in tutte le provincie della Puglia. Infatti Fit-Cisl è in crescita su tutto il territorio regionale. In Calabria è in evidenza il risultato di Crotona, dove non eravamo presenti nelle precedenti elezioni e ora siamo maggioranza, ma è importante anche l'ottimo risultato conseguito a Reggio e a Cosenza con la maggioranza dei seggi assegnati. Infine, ma non per importanza, arriviamo in Sicilia che ha visto un'affluenza altissima dei votanti con picchi del 95% e in cui la Fit-Cisl è il primo sindacato con risultati plebiscitari in molti comuni.

Il risultato raggiunto della Fit-Cisl è andato al di là delle aspettative: una grande soddisfazione per chi come noi ha creduto in queste elezioni

Un primo bilancio delle elezioni

In attesa di avere tutti i dati completi, anche da parte delle altre organizzazioni sindacali, al fine di calcolare l'indice di rappresentanza secondo l'accordo interconfederale del 10 febbraio 2014, possiamo dire senza ombra di dubbio che il risultato rag-

giunto per mancanza di candidati, le elezioni non si sono svolte. Alla luce di queste difficoltà, riscontrate anche nelle precedenti elezioni, forse va ripensata l'elezione nazionale e sarebbe opportuno tornare a elezioni indette a livello aziendale, tenendo conto, in questo modo, delle reali condizioni per il loro svolgimento.

Va valutata anche la possibilità, rispetto all'accordo interconfederale sulla rappresentanza, di tornare indietro rispetto alle Rsu qualora queste, in alcune realtà aziendali, non siano più rispondenti all'obiettivo di un modello "unitario" di rappresentanza. Questo significa passare conseguentemente alla rappresentanza delle singole organizzazioni sindacali, mantenendo o implementando comunque modelli di partecipazione attiva dei lavoratori sulle scelte aziendali tramite consultazioni certificate.

Infine c'è da fare anche una riflessione sulla "concorrenza" sleale, soprattutto da parte dei

sindacati non confederali, rispetto alle risorse messe a disposizione sui territori per l'attività sindacale. Le organizzazioni confederali sono strutture complesse che hanno dei costi e delle procedure che altri soggetti sindacali non hanno, per cui non si può concorrere alla pari con chi gestisce tutte le risorse, comprese quelle derivanti dai servizi. Spesso abbiamo assistito a una vera "compravendita" di dirigenti sindacali e di iscritti che hanno permesso una crescita esponenziale di queste associazioni

Resta il rammarico per quelle situazioni territoriali dove, a causa di ricorsi o addi-



Mobilità tpl

I servizi automobilistici interregionali di competenza statale: come si regolamentano e cosa sta cambiando?

Il sindacato dice sì alla concorrenza, ma non sulla pelle dei lavoratori



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

Sono ormai all'attenzione generale quando si parla di trasporto pubblico e diritto alla mobilità, ma forse non tutti sanno cosa sono e come sono regolamentati. Parliamo dei servizi automobilistici di competenza statale, comunemente chiamati servizi a lunga percorrenza.

Il d.lgs n. 285 del 2005 ha riordinato il settore stabilendo le condizioni idonee al migliore soddisfacimento della domanda di mobilità delle persone nell'ambito dei servizi automobilistici interregionali di competenza statale, individuando le misure atte a garantire la sicurezza dei viaggiatori, la qualità dei servizi offerti e il rispetto della normativa posta a base della sicurezza sociale e dettando le regole per la tutela della concorrenza tra le imprese e la trasparenza del mercato. La norma in questione, in modo particolare per quanto riguarda le regole per la tutela della concorrenza, è oggetto di confronti politici e di ricorsi all'autorità giudiziaria in seguito all'ingresso di nuove modalità di fornire il servizio.

Ma cosa si intende per servizi automobilistici interregionali di competenza statale?

Si tratta di servizi di trasporto di persone effettuati su strada mediante autobus, a offerta indifferenziata, che si svolgono in modo continuativo o periodico su un percorso che collega più di due regioni, e aventi itinerari, orari, frequenze e prezzi prestabiliti, nonché i servizi integrativi all'esercizio delle linee di rete delle Ferrovie dello Stato, aventi le predette caratteristiche.

Tali servizi possono essere esercitati, in seguito a rilascio di apposita autorizzazione da parte del Mit (Ministero dei Trasporti), direttamente da imprese individuali, da riunioni di imprese e attraverso il ricorso al sub affidamento. Il rilascio dell'autorizzazione è subordinato all'esistenza di particolari requisiti del soggetto richiedente a partire da quelli relativi all'accesso alla professione di trasportatore di persone su strada che organizza e gestisce a proprio esclusivo rischio economico i servizi stessi. L'autorizzazione, avente termine massimo di validità di cinque anni, è rilasciata dal Mit a condizione che ricorrano in capo all'impresa richiedente o alla riunione di imprese diverse condizioni, di cui elenchiamo per brevità le più rilevanti: di-

porre di personale, impianti e strutture in misura idonea ad assicurare il regolare esercizio del servizio di linea; disporre di autobus classificati, ai sensi delle disposizioni del Mit, come classe «B» o classe «III» e non acquistati con sovvenzioni pubbliche di cui non possano beneficiare la totalità delle imprese, in misura idonea ad assicurare il regolare esercizio del servizio di linea che dal 1° gennaio 2011 devono essere immatricolati per la prima volta da non più di sette anni; ottenere, da parte dei competenti organi del Mit, il nulla osta, ai sensi della vigente normativa in materia di sicurezza, sul percorso e sulle aree di fermata del servizio di linea proposto; proporre un servizio di linea che non riguardi unicamente i servizi più redditizi fra quelli esistenti.

Le imprese o le riunioni di imprese titolari dell'autorizzazione possono far svolgere il servizio a imprese sub affidatarie, in possesso dei requisiti richiesti.

L'impresa, per tutto il periodo di validità dell'autorizzazione, deve rispettare le condizioni previste dalla vigente normativa in materia di accesso alla professione di tra-

sportatore su strada di persone, di disporre di autobus classificati con le caratteristiche sopra descritte, le prescrizioni contenute nell'autorizzazione, quelle relative alla sicurezza del percorso e delle fermate, nonché quelle relative alla circolazione stradale stabilite dalle competenti autorità.

Inoltre, l'impresa è tenuta a produrre con cadenza annuale, entro il mese di maggio, al Mit, apposita dichiarazione, dalla quale risulti il rispetto delle condizioni previste per il rilascio dell'autorizzazione nonché: comunicare al Ministero l'eventuale intenzione, opportunamente motivata, di cessare l'esercizio del servizio di linea autorizzato; tenere a bordo dell'autobus adibito al servizio la copia dell'autorizzazione e una dichiarazione nella quale si attesti che il conducente abbia un regolare rapporto di lavoro secondo la normativa vigente; adibire al servizio di linea autobus in propria disponibilità, salvo impiegare autobus di rinforzo per far fronte a situazioni temporanee ed eccezionali, previo rilascio di apposita autorizzazione da parte del Mit; rendere noto l'itinerario sul quale è effettuato il servizio, le fermate, gli orari, i prezzi applicati e le altre condizioni di esercizio, in modo da garantire trasparenza dell'informazione e agevole accesso agli utenti interessati; rilasciare ai viaggiatori trasportati un titolo di viaggio nel quale debbono necessariamente figurare: la denominazione dell'impresa emittente, le località di partenza e di destinazione, il periodo di validità e il valore, nonché tutti gli elementi previsti dalla normativa fiscale; fornire al Mit i dati richiesti per lo svolgimento dell'attività di monitoraggio e controllo; attivare l'esercizio del servizio entro novanta giorni dalla data di inizio del periodo di validità dell'autorizzazione.

Si è in presenza, in sostanza, di un'attività d'impresa in cui non esistono finanziamenti pubblici, ma tutt'altro, l'impresa è tenuta a corrispondere al Mit dei contributi economici per far fronte alle spese derivanti dall'attività di monitoraggio e controllo, per l'iscrizione all'elenco nazio-

nale delle imprese che esercitano i servizi in qualità di titolari o sub affidatari e un contributo, ai fini dell'accertamento della regolarità e sicurezza dei servizi di linea autorizzati, da versare per ciascun servizio di linea autorizzato, nella misura determinata in ragione dei chilometri e del numero di fermate previsti nel programma di esercizio, rapportato al periodo di validità dell'autorizzazione.

Inoltre, nel caso di perdita dei requisiti necessari e/o mancato rispetto delle condizioni di esercizio del servizio, il Mit può erogare sanzioni di tipo pecuniario fino a giungere, nelle ipotesi più gravi, alla sospensione e alla revoca dell'autorizzazione. Nulla a che vedere con regole e modalità di finanziamento previste per il trasporto pubblico locale.

Le norme di legge in sostanza, prevedendo il rilascio di autorizzazioni e non più concessioni alle imprese, hanno di fatto definito una scelta di campo eliminando l'esclusività della concessione per ogni singola tratta e permettendo a nuovi soggetti di entrare nel mercato. Il primo operatore non italiano che ha proposto nuove tariffe è stata la società Megabus Italia, nata nel 2003. Dopo di essa è arrivata Flixbus, che di fatto ha determinato l'uscita dal nostro mercato di Megabus, acquistandone il marchio e costringendola ad una procedura di licenziamento collettivo, e ha innovato il sistema prevedendo un nuovo modo di fornire il servizio imponendo un nuovo modello di business. Si tratta di una piattaforma logistica e informatica che si occupa direttamente di prenotazione e di marketing, lasciando la gestione del servizio, i mezzi e il personale, ad aziende di trasporto locali con le quali Flixbus stipula un contratto di tipo commerciale.

È chiaro l'impatto che tale nuovo modello sta determinando sul settore. Importanti sono i risvolti, in termini di attenzione e di controllo, che richiamano le preoccupazioni delle organizzazioni sindacali per quel che riguarda il personale impiegato: sia per il contratto collettivo applicato, in termini di costo del lavoro e di diritti, sia

per ciò che riguarda la sicurezza.

Importanti sono le resistenze politiche a cui abbiamo assistito, tra cui l'introduzione di un emendamento del Senato al disegno di legge di conversione del decreto legge c.d. Milleproroghe 2017(d.l. 30 dicembre 2016, n. 244) che, modificando la norma di legge relativa ai requisiti per ottenere l'autorizzazione, prevede che una riunione di imprese a carattere verticale (come il modello Flixbus) può ottenere l'autorizzazione a esercitare servizi di trasporto di linea interregionali solo a condizione che il "mandatario esegua le attività principali di trasporto di passeggeri su strada" e non come una piattaforma digitale che svolge attività di mera intermediazione, lasciando agli operatori associati le attività di trasporto. Allo stesso tempo dalla parte di Flixbus, si è schierata l'Autorità garante della concorrenza e del mercato che, tra le altre, nel febbraio 2016, ha risposto a una richiesta di parere del Mit in merito alla possibilità degli operatori di applicare una tariffa variabile in base al giorno del viaggio e alla disponibilità dei posti senza creare, come invece da più parti viene lamentato, disagi concorrenziali alle imprese che invece applicano le tariffe pubblicate sulla loro licenza.

La vicenda è ancora aperta. Al momento è attivo un tavolo presso il Mit che coinvolge gli operatori interessati per regolare il settore. Allo stesso tempo, i sindacati hanno richiesto un incontro, allo stesso Ministero, rispetto ai risvolti importanti che eventuali ulteriori interventi normativi potrebbero avere in termini occupazionali. Diciamo sì alla concorrenza nel mercato e alla liberalizzazione che consentono maggiore scelta per l'utenza e un ampliamento dell'offerta di servizio anche in aree a domanda debole, a patto che ciò non si traduca in perdite occupazionali, in abbattimento del costo del lavoro e dei diritti sanciti nei ccnl nonché nei contratti aziendali. Su questo c'è e ci sarà la nostra massima attenzione.

Autostrade

È iniziato il rinnovo del contratto aziendale di Aspi

Ecco le nostre proposte per ciascuna categoria di lavoratori del gruppo

di **Marino Masucci**
Coordinatore nazionale Fit-Cisl
Autostrade

Promette bene la trattativa per il rinnovo del contratto aziendale di Autostrade per l'Italia. La vertenza si è aperta lo scorso 7 novembre e gli incontri si susseguono a buon ritmo.

Il contratto è scaduto nel dicembre 2016 e abbiamo mandato ad Aspi la piattaforma contrattuale lo scorso 31 ottobre, con la quale abbiamo presentato richieste precise. Con una premessa: la politica aziendale non può essere orientata all'esclusiva ricerca del profitto ma va agganciata a principi etici e di sostenibilità. Infatti l'azienda gode di un quadro economico e finanziario stabilmente positivo, grazie al costante e cospicuo aumento del traffico, soprattutto dei mezzi pesanti. Tale sequenza di risultati positivi, che si prevede perduri in futuro, è tanto più importante se si considera che non si è mai interrotta durante la crisi economica e il merito indubbiamente va ascritto anche all'impegno dei lavoratori, per cui è giusto che Aspi dia loro un adeguato riconoscimento sia come aumento salariale sia come premio di produzione per il triennio 2018-2020.

Un'altra necessità da affrontare è un aumento degli organici. Infatti ogni giorno si verificano criticità nel garantire le coperture necessarie allo svolgimento delle attività, in particolare quelle di carattere operativo. Queste carenze comportano un uso costante e in aumento di straordinari, richiami in servizio sul riposo, prestazioni

supplementari per i part time, un ricorso strutturale ad anticipi o posticipi e turni spezzati invece di quelli tradizionali. Questo lungo elenco di criticità dimostra incontrovertibilmente che le nuove assunzioni non sono più rinviabili, anche perché occorre programmare un serio ricambio generazionale.

Altri temi importantissimi che intendiamo affrontare nel rinnovo del contratto aziendale di Aspi sono il "benessere aziendale", salute e sicurezza, un maggiore rispetto del contratto e degli accordi nazionali e locali, l'applicazione dei quali sarà verificata dal sindacato a tutti i livelli, una maggiore applicazione del decreto legislativo 25/2007, che stabilisce norme su informazione e consultazione dei lavoratori, e da ultimo, ma non per importanza chiediamo di definire regole per il diritto di sciopero nel rispetto delle norme attuali in materia.

In particolare quando parliamo di benessere aziendale pensiamo in primo luogo alla realizzazione di un ambiente di lavoro più sereno, migliore da quello percepito oggi dai lavoratori. Per conseguire questo obiettivo non è accettabile usare strumenti di controllo a distanza che non siano autorizzati dai sindacali e che siano finalizzati a esercitare pressioni dirette o indirette



sui dipendenti.

Relativamente al tema salute e sicurezza, tema fondamentale, chiediamo un maggior coinvolgimento dei lavoratori anche attraverso una formazione mirata, perché con la cultura in materia si costruisce una vera prevenzione dei rischi.

Questa era la premessa. Nello specifico il rinnovo contrattuale deve affrontare le questioni relative a orario di lavoro, politiche sociali, risorse umane e politiche occupazionali, personale degli uffici e operativo, internalizzazioni, formazione, salute e sicurezza, polizze assicurative e parte economica.

L'orario di lavoro va reso più compatibile con la ricerca della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro attraverso una serie di strumenti come ad esempio l'introduzione sperimentale e volontaria dell'orario a menù. Anche le politiche sociali devono consentire una maggiore integrazione dei

tempi di vita e di lavoro: per questo proponiamo ad esempio agevolazioni di orari per il personale turnista over 55 e il part time prima del pensionamento. E qui veniamo alle risorse umane e alle politiche occupazionali: abbiamo accennato ad alcune questioni, come la necessità di un ricambio generazionale pensato attentamente, ma ce ne sono molte altre da affrontare, come ad esempio la discriminazione - non scritta ma applicata di fatto - per la quale figli e congiunti diretti dei dipendenti non possono accedere al lavoro in azienda, ma è opportuno anche un maggiore sviluppo del mercato interno della mobilità del personale, anche infragruppo.

Le nostre proposte per il personale degli uffici sono numerose tuttavia, sempre per ragioni di spazio, ne riportiamo solo alcune. Chiediamo di rivedere, ad esempio, la gestione della politica retributiva dei riconoscimenti economici, che ad oggi è subordinata alla decisionalità dei soli responsabili, i quali troppo spesso applicano logiche circoscritte. Chiediamo anche che al personale che ha incarichi interessanti da una costante evoluzione normativa sia garantita piena autonomia funzionale in termini di mobilità, coperture assicurative aggiornate, formazione continua e indennità funzionali coerenti.

Altrettanto numerose sono le nostre richieste a vantaggio del personale operativo. Tra tutte ricordiamo il nostro cavallo di battaglia, per il quale siamo anche scesi in piazza: ci riferiamo all'esazione. Quella dell'esattore è una figura da rivedere e valorizzare, trasformandolo nel più attuale Operatore di Stazione. Il casello infatti non può più essere solo un luogo di riscossione del pedaggio, ma deve diventare un vero e proprio presidio del territorio e un punto di riferimento per l'utenza. Anche per questo tutte le stazioni della rete necessitano di un presidio

minimo 1-1-1. Altre proposte da noi presentate riguardano la valorizzazione degli addetti a impianti, manutenzione, viabilità, punto blu, contact center e centro radio informativo: tutti settori che hanno avuto il maggior carico di aumento di produttività e flessibilità organizzativa, per cui sono doverose opportune correzioni o compensazioni a vantaggio dei lavoratori.

Venendo al tema internalizzazioni, chiediamo una verifica delle attività internalizzate e la previsione di ulteriori implementazioni per dare stabilità e sviluppo occupazionale. A questo proposito proponiamo l'acquisizione delle risorse esterne attualmente impegnate negli appalti, perché porterebbero un importante contributo di conoscenza, efficienza, redditività e qualità.

Ribadiamo la centralità della formazione, soprattutto per la crescita personale e lo sviluppo delle competenze: in questo ambito - lo confermiamo - un ruolo centrale è giocato dal Comitato nazionale di Pilotaggio.

Abbiamo già parlato dell'importanza del tema salute e sicurezza. Qui vogliamo aggiungere che intendiamo affrontare pro-

blemi sentiti dai lavoratori come ad esempio lo stress lavoro correlato e il miglioramento della dotazione di mezzi e vestiario a disposizione degli addetti.

Quanto alle polizze assicurative, chiediamo di verificare quelle attualmente in essere, riaprire i termini di iscrizione dei familiari a quella sanitaria, ripensare le coperture per il personale che lavora fuori sede, ad esempio garantendo la polizza Kasco, priva di franchigie, per chi usa la propria auto per recarsi in trasferta.

Da ultima, ma non per importanza, la parte economica. Abbiamo già accennato ad alcune nostre proposte, in particolare su aumento e premio di produzione. Vogliamo aggiungere che, per quanto attiene la retribuzione differita, chiediamo l'estensione della Pep al personale Mcr, il riconoscimento a tutti i dipendenti dell'agevolazione Rpl, l'eliminazione delle differenze retributive tra FT orario e il restante personale turnista e la revisione del sistema dei fringe benefit (Viacard/Telepass per i familiari).

I primi incontri per il rinnovo del contratto

Ad oggi che scriviamo si sono svolti tre incontri per il rinnovo del contratto aziendale di Aspi: il 7, 15 e 28 novembre. Il primo è stato l'occasione per le parti per presentare le proprie proposte, come è naturale, per cui il sindacato ha esposto la piattaforma e ribadito la necessità di fare nuove assunzioni, mentre l'azienda ha espresso la volontà di rivedere il proprio modello organizzativo.

Durante il secondo incontro il tema principale sono state le sperimentazioni. Aspi infatti vuole innovare di più, anche a causa dei rapidi passi avanti fatti dalla tecnologia. Il sindacato si è detto d'accordo, ma ha affermato che questo richiede da un lato apposite tutele normative nazionali, dall'altro un turnover con incentivi all'esodo, visto che l'azienda ha affermato che circa 800 dipendenti sono over 60.

Il 28 novembre Aspi ha iniziato la riunione esprimendo contrarietà perché ha ricevuto un comunicato di agitazione con proclamazione di sciopero per l'8 dicembre dal IV tronco. Per l'azienda i sindacati rendono la trattativa difficoltosa. La risposta delle parti sociali non si è fatta attendere: le Segreterie nazionali hanno affermato che stato di agitazione e sciopero sono un diritto e che il sindacato ha mostrato grande disponibilità per cui sarebbe bene continuare a lavorare per cercare soluzioni condivise senza recriminare.

L'incontro è proseguito affrontando numerosi temi tra cui quello della nuova figura esattoriale.

Trasporto marittimo

Il lavoro per mare è usurante: è necessaria la pensione anticipata

L'Inps si contraddice ma la Fit-Cisl insiste sui diritti dei lavoratori...



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

La Cisl ha conquistato un risultato importante per tutti i marittimi: grazie al lungo lavoro di mediazione con il Governo, sono considerati svolgere un lavoro gravoso, quindi saranno esentati dall'aumento dell'età pensionabile a 67 anni e potranno godere dell'Ape sociale, cioè l'Anticipo Pensionistico. In tutto sono 15 i lavori che sono stati catalogati come gravosi, cinque di questi interessano la Fit-Cisl: oltre a quello dei marittimi, parliamo del lavoro di macchinisti ferroviari, camionisti, facchini e addetti alla raccolta dei rifiuti.

Questo successo della Confederazione non è stato facile da conseguire e una parte del merito va anche alla Fit-Cisl che ha fatto una forte azione di lobbying con il Capo di gabinetto del Mit (Ministero dei Trasporti). Ora, perché questa tutela diventi definitiva, dovrà essere presentato un emendamento ad hoc alla legge di Bilancio che il Parlamento dovrà approvare entro Natale.

Per noi come Fit-Cisl il risultato della Confederazione è un primo passo estremamente importante, che aiuta a rompere quello che, secondo noi, è il muro del disinteresse da parte di chi ci governa verso le problematiche che investono il nostro settore. L'indifferenza delle istituzioni verso questa categoria può essere motivata dalla specificità della attività lavorativa marittima, tuttavia ciò non significa che sia giustificato considerarla una tipo-

logia dimenticata o da dimenticare, a partire per esempio dal sistema pensionistico.

In più occasioni come Fit-Cisl abbiamo promosso azioni necessarie per riaccendere l'interesse dei Ministeri competenti. A seguito della manifestazione dei marittimi dello scorso 17 marzo, sono stati istituiti dei tavoli di confronto su alcune problematiche irrisolte del comparto: i corsi direttivi, il collocamento della gente di mare, il riconoscimento del loro lavoro come usurante. Questa categoria è diversa dal lavoro gravoso perché significa avere diritto alla pensione anticipata, cioè senza tenere conto dell'aspettativa di vita.

Come sa chi legge La Voce dei Trasporti e il nostro sito Fetcisl.org, abbiamo trovato delle soluzioni sia sul tema dei corsi direttivi, per i quali siamo stati anche all'estero a parlare con una dirigente dell'Emsa, sia sulla questione del collocamento della gente di mare. Invece per quanto riguarda il riconoscimento del lavoro marittimo come usurante, abbiamo dovuto sollecitare gli interventi del Ministero del Lavoro e la questione non è ancora completamente risolta.

Ad oggi infatti il lavoro marittimo può es-

Il lavoro di lobbying del sindacato confederale ha portato all'inserimento dei lavoratori marittimi tra le 15 categorie di lavoratori che potranno beneficiare del pensionamento anticipato

sere considerato usurante solo ed esclusivamente nei casi previsti dal decreto legislativo 67/2011, che ha introdotto, dal 1 gennaio 2008, una disciplina che consente di anticipare l'età pensionabile. Vediamo dunque di riassumere in breve quali sono i requisiti e chi sono i lavoratori che possono beneficiare di tali disposizioni.

Tra coloro che possono usufruire dei benefici stabiliti dalla legge, sono previsti: i lavoratori dipendenti impegnati in particolari lavori o attività particolarmente faticose, usuranti di cui all'articolo 2 del decreto del Ministero del Lavoro del 19 maggio 1999; i lavoratori dipendenti notturni che possano far valere una permanenza minima nel "periodo notturno" così come definito dallo stesso decreto 67/2011; i lavoratori delle imprese il cui elenco è allegato al decreto 67/2011; i conducenti di veicoli, con capienza almeno di 9 posti, adibiti a servizio pubblico di trasporto collettivo.

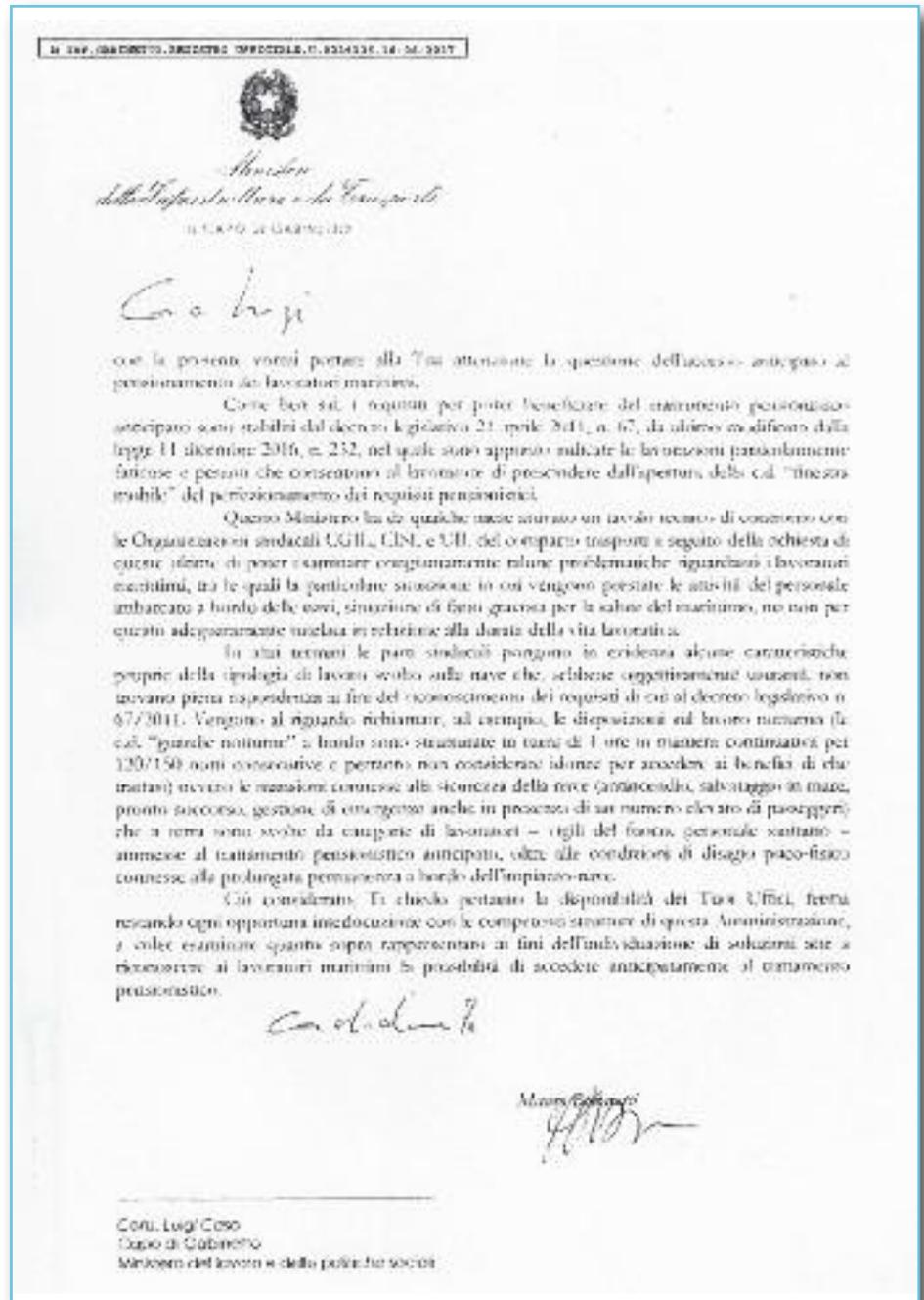
Per maggior chiarezza va detto che la definizione di lavoratore notturno prevista dal decreto in oggetto si discosta da quella del d.lgs. 66/2003: quest'ultimo infatti prevede: "almeno 7 ore comprese tra mezzanotte e le cinque del mattino". In-

vece il decreto 67/2011, ai soli fini previdenziali, intende per lavoratori notturni coloro che svolgono attività lavorativa per almeno tre ore, da mezzanotte alle cinque del mattino, per l'intero arco dell'anno lavorativo; per almeno 6 ore, sempre da mezzanotte alle cinque, per un numero di giorni lavorativi annui non inferiore a 78, per chi ha maturato i requisiti nel periodo compreso fra il 1 luglio 2008 e il 30 giugno 2009; per un periodo non inferiore a 64 giorni, per coloro che maturano i requisiti dal 1 luglio 2009.

In particolare per quanto riguarda i lavori usuranti, basta ricordare che nel 1993 nella tabella A allegata al decreto legislativo 11 agosto 1993 n. 374 i marittimi erano inclusi nell'elenco dei beneficiari e che nel 1999 la categoria fu definitivamente esclusa.

Tutto ciò premesso, auspichiamo un nuovo inserimento, assolutamente dovuto, della categoria nell'elenco dei lavori considerati usuranti visto che gran parte delle condizioni che caratterizzano tale tipo di lavoro sono presenti in tutte le qualifiche di bordo, a prescindere dalla tipologia e dal servizio svolto dalle singole navi. Inoltre la disciplina per le attività usuranti fa salve le norme di miglior favore per il pensionamento anticipato e quindi per i marittimi sussiste anche la pensione di vecchiaia anticipata prevista dall'art 31 della legge 413/84.

Di particolare rilevanza è anche il fatto che è possibile l'equiparazione, ai fini e per gli effetti di cui all'art. 31 della legge n. 413/1984, dei periodi di effettiva navigazione al servizio di stazione radiotelegrafica di bordo con quelli di effettiva navigazione al servizio di apparati radioelettrici a bordo delle navi, ma a condizione che dalla tabella di armamento rilasciata dalla competente autorità marittima risulti che il marittimo sia dedicato all'attività di addetto al servizio radioelettrico di bordo in via esclusiva e che non vi sia altro personale certificato ai sensi del Gmdss (sistema mondiale di soccorso e sicurezza in mare). Lo precisa l'Inps con il messaggio



1431/2016 sciogliendo la riserva relativa a questa equiparazione per il conseguimento della pensione di vecchiaia anticipata prevista dalla legge 413/84.

Ma, come spesso accade, l'Inps è incapata in un "cortocircuito" interno riuscendo a creare i cosiddetti "figli e figliastri", in quanto per il personale di macchina e per i Goc dedicati per certificare il periodo di navigazione basta un semplice estratto matricolare, mentre per i comandanti che volessero usufruire di

tale via è necessaria una dichiarazione dell'armatore sui periodi di effettiva navigazione. In occasione di un incontro il dirigente Inps Massimiliano Lambiase dichiarava valida, ai fini della certificazione della navigazione come Goc, anche una semplice autodichiarazione del marittimo, tuttavia, nella realtà, le sedi periferiche dell'ente continuano a chiedere la dichiarazione dell'armatore come previsto dal messaggio 2409/2015. Auspichiamo che l'ente pensionistico smetta quanto prima di contraddirsi.

Trasporto aereo

Enav ancora in (s)vendita

di **Andrea Di Legge**

Responsabile nazionale Fit-Cisl
Controllori di volo

Dopo la quotazione in borsa avvenuta nel luglio 2016, i lavoratori di Enav si vedono nuovamente al centro di una operazione economico-finanziaria che, loro malgrado, li vedrà costretti a un nuovo cambiamento di assetto societario.

A inizio novembre, infatti, si è avviato formalmente il processo per la vendita a Cassa Depositi e Prestiti delle quote di Enav attualmente possedute dal Ministero del Tesoro, processo che il Ministero dell'Economia vuole finalizzare entro la fine dell'anno. Si tratta del 50,37% della società, che, secondo i valori attuali della Borsa, porterà un introito pari a circa 2,2 miliardi di euro, cifra che farà raggiungere la quasi totalità dell'obiettivo per il 2017 indicato nel Def, ossia un incasso di circa 3,5 miliardi, pari allo 0,2% del Pil, provenienti dalle privatizzazioni.

Il Ministero dell'Economia ha deciso di mantenere il possesso del 3% della società, scelta legata al fatto che lo Stato intende mantenere una presenza azionaria diretta vista l'importanza strategica di Enav. Tale operazione gli consentirà il diritto di avere un ruolo determinante nella presentazione delle liste per l'elezione del consiglio di amministrazione, la cosiddetta Golden Power. Questo significa che lo Stato cede la proprietà della società ma ne mantiene di fatto i poteri di governance.

Sempre nel mese di novembre, sono stati approvati i conti del terzo trimestre 2017

Come Fit-Cisl abbiamo detto in più occasioni, e soprattutto durante lo scorso Congresso, che privatizzare le aziende strategiche porta a un depauperamento della collettività

in netta crescita e ben oltre le attese del mercato. Enav annuncia dividendi in aumento del 4% e un monte dividendi che salirà a 99 milioni di euro. Con queste performance la cessione della quota del 53% alla Cassa Depositi e Prestiti avrà sicuramente un percorso agevolato.

Il terzo trimestre ha visto un forte incremento di traffico e il trend per i mesi a seguire si conferma buono. I ricavi da attività operativa segnano un'impennata del 6,9% trainati dalla crescita di traffico di terminale e da quello di rotta, nonostante sia ancora interdetto ai voli lo spazio aereo sulla Libia e perduri la situazione di riassetto di Alitalia.

I numeri qui elencati dimostrano che Enav è un'azienda strategica per il trasporto aereo e per l'economia italiana in generale. Come Fit-Cisl abbiamo detto in più occasioni, e soprattutto durante lo scorso Congresso, che privatizzare le aziende strategiche per fare cassa non porta a benefici economici reali ma solo a un depauperamento della collettività. In base ai dati forniti dalla Banca d'Italia, il debito pubblico italiano a settembre 2017 è salito a 2.283,7 miliardi di euro, in aumento di 4,4 miliardi rispetto ad agosto: come si può pensare che lo riducano i 2,2 miliardi di

euro derivanti dalla vendita di Enav? Ceddola, lo Stato rinuncia ai lauti dividendi e a un controllo più saldo di un'azienda strategica.

Il grande senso di appartenenza e l'impegno che quotidianamente tutti i dipendenti mettono nel loro lavoro è stato, e sarà ancora, garanzia di eccellenza operativa e virtù professionale, ma lo Stato deve riflettere sulle sue scelte e sulle loro conseguenze. Il modello negativo ricordato allo scorso Congresso è Telecom Italia, che prima della privatizzazione era azienda leader mondiale e oggi è solo l'ombra di ciò che era un tempo, perché ha subito un forte ridimensionamento occupazionale ed economico.

Infine una notizia positiva per il rinnovo del contratto collettivo nazionale del trasporto aereo sezione Assocontrol: la positiva congiuntura economico-finanziaria e del traffico aereo ci consentono un deciso ottimismo per il percorso che la nostra Federazione sta per intraprendere.

C O N C O R S O N A Z I O N A L E

SONOSTATOIO

INSIEME CONTRO IL MALTRATTAMENTO DEI MEZZI PUBBLICI

EDIZIONE 2017/2018



**DOVE TI SIEDERESTI?
SCEGLI E VINCI!**

Un progetto realizzato a cura di



Finanziato da

FONDAZIONE MOTUS

Con il patrocinio del



In collaborazione con



Scopri tutti i dettagli del concorso su WWW.SONOSTATOIO.COM

La Fit-Cisl con i giovani per il rispetto e la legalità



Andando in giro per le nostre città la cosa che maggiormente colpisce è, molto spesso, lo stato di degrado degli spazi, dei luoghi e dei mezzi pubblici dovuto non tanto alla vetustà quanto ad azioni ed atti di maltrattamento e/o vandalismo. Il patrimonio dello Stato italiano, delle sue Amministrazioni, dei suoi Enti e delle sue Società è di proprietà dei cittadini italiani, ma, nella convinzione di tanti, non è di nessuno e, pertanto, non viene rispettato.

La cronaca, purtroppo, ci porta ad essere sempre più abituati alla routine del vandalismo e della violenza contro cui è necessario generare una nuova cultura del rispetto, della sicurezza, della legalità, del senso civico, di una politica di tutti e per tutti. I mezzi di trasporto, le stazioni, le autostazioni sono un bene comune e ciascuno di noi, quotidianamente può e deve riconoscerne il valore, deve rispettare ogni persona che ogni giorno vi lavora e ogni bene strumentale, tutti tasselli fondamentali e utili ad offrire un servizio pubblico di qualità in termini di efficienza e di sicurezza per la collettività.

Biglietti non pagati, liti con gli addetti al controllo dei titoli di viaggio, aggressioni agli autisti, passeggeri impauriti, pensiline distrutte, autobus, metro e treni devastati, incuria, maleducazione, violenze d'ogni genere, sono solo alcune delle criticità che la FIT-CISL da tempo denuncia a gran voce e che vuole contribuire a prevenire, promuovendo un cambiamento culturale, che non può non partire dalle giovani generazioni.

Per quanto attiene ai trasporti pubblici, la maggior parte dei cittadini attribuisce lo stato di degrado in cui versano i mezzi pubblici alle aziende che gestiscono i servizi e alla politica: troppo comodo!

Gli spazi, i beni e i mezzi pubblici sono patrimonio di tutti e per questo vanno utilizzati da ciascun cittadino con la medesima cura e attenzione con cui si utilizzano i beni personali.

Rispettare la "cosa pubblica" consente alla comunità di crescere in quanto le risorse pubbliche, invece di essere spese per ripristinare periodicamente ciò che viene danneggiato o vandalizzato, potrebbero essere destinate ad altri usi, come ad esempio al welfare o alla valorizzazione del Paese.

Se fossi (lo) STATO io, per primo, ogni giorno cosa farei per preservare da atti vandalici il mezzo di trasporto che mi conduce a scuola? E se fossimo STATO noi, tutti quanti noi, cosa faremmo per tutelare, come è giusto che sia, la cosa pubblica?

La prima edizione del concorso nazionale "Sono Stato io" promosso e organizzato dalla Fit-Cisl è stata un successo: 247 progetti pervenuti, 17 studenti premiati con buoni libro e tablet e molti pc sono stati assegnati alle scuole dei vincitori.

Leggi il bando sul sito www.sonostatoio.com, inviaci un fumetto e/o uno spot audio-video entro il 30 marzo 2018 e partecipa al concorso!

IL REGOLAMENTO

FINALITÀ

Il momento di crisi economica in cui purtroppo versa ancora il nostro Paese e la sempre minore disponibilità di risorse pubbliche, spingono la FIT CISL, con la partecipazione e il finanziamento della Fondazione Motus, in collaborazione con il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca e con il patrocinio del Ministero delle Infrastrutture e dei trasporti a focalizzare l'attenzione sulla necessità di risvegliare l'impegno civile delle comunità e di **promuovere e sviluppare una nuova cultura sull'utilizzo della cosa pubblica**, in particolare dei beni che fanno parte del sistema dei trasporti pubblici.

Per conseguire tali obiettivi si ritiene di fondamentale importanza il coinvolgimento delle giovani generazioni nel momento della loro formazione scolastica.

CHI PUO' PARTECIPARE

Possono partecipare al concorso gli studenti delle scuole *Primarie, Secondarie di Primo grado, Secondarie di Secondo grado*, in modo individuale o collettivo, i quali dovranno scegliere una delle forme espressive previste nel paragrafo che segue, documentarsi

sul tema scelto servendosi anche del materiale messo a disposizione nel sito della FIT CISL (www.sonostatoio.com), e produrre un elaborato.

Nel caso di partecipazione collettiva, il lavoro dovrà essere presentato da un solo studente in qualità di rappresentante del gruppo.

TEMATICHE E SEZIONI DEGLI ELABORATI

Coloro che intendono partecipare al concorso potranno farlo attraverso la produzione di elaborati per concorrere nella sezione fumetto, nella sezione spot audio-video o in entrambe le sezioni. Ciascuno studente potrà partecipare con un massimo di due elaborati (due per la medesima sezione oppure uno per ciascuna sezione).

Gli elaborati dovranno essere ispirati alle tematiche e alle finalità indicate in premessa traendo anche spunto dallo slogan "Sono STATO io".

Gli elaborati dovranno attenersi alle seguenti specifiche:

- fumetto (max 4 pagine - formato A4)
- spot audio-video (durata max 3 minuti).



SONOSTATOIO

INSIEME CONTRO IL MALTRATTAMENTO DEI MEZZI PUBBLICI



LA MODALITÀ DI PARTECIPAZIONE

Per essere ammessi al concorso e risultarvi formalmente iscritti, i partecipanti di età inferiore ai 18 anni dovranno consegnare, unitamente al proprio elaborato, l'apposito modulo di autorizzazione alla partecipazione allegato al bando debitamente compilato in ogni sua parte contenente anche l'autorizzazione alla pubblicazione ed alla divulgazione gratuita della realizzazione prodotta, rinunciando espressamente a riconoscimenti economici per diritti d'autore.

I partecipanti di età maggiore di anni 18 dovranno consegnare unitamente al proprio elaborato l'apposito modulo di autorizzazione alla partecipazione allegato al bando debitamente compilato in ogni sua parte contenente anche l'autorizzazione alla pubblicazione ed alla divulgazione gratuita della realizzazione prodotta, rinunciando espressamente a riconoscimenti economici per diritti d'autore.

Ogni studente può partecipare al bando inviando, al massimo, 2 elaborati per ogni sezione. La classe dello/degli studente/i che si aggiudicherà/anno uno dei premi messi in palio sarà comunque premiata con premi minori.

L'iscrizione comporterà automaticamente la cessione dei diritti relativi alle realizzazioni e la formale rinuncia al pagamento dei diritti d'autore connessi alla pubblicazione, con qualsivoglia modalità, della realizzazione prodotta per il bando in questione.

I plichi dovranno essere appositamente sigillati e recare la seguente dicitura: **Partecipazione al concorso "Sono STATO io"**.

MIUR.AOODGSIP.REGISTRO UFFICIALE (U) .0005862.10-11-2017



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca
Dipartimento per il sistema educativo di istruzione e di formazione
Direzione Generale per lo Studente, l'Integrazione e la Partecipazione
UFFICI b I

Ai Dirigenti delle Istituzioni Scolastiche di ogni ordine e grado

E p.c. Ai Direttori Generali degli Uffici Scolastici Regionali LORO SEDI

Al Sovrintendente Scolastico per la Provincia di TRENTO

Al Sovrintendente Scolastico per la scuola in lingua italiana BOLZANO

All'Intendente Scolastico per la scuola in lingua tedesca BOLZANO

All'Intendente Scolastico per la scuola delle località ladine BOLZANO

Al Sovrintendente Scolastico per la Regione Valle d'Aosta AOSTA

Oggetto: Concorso Nazionale "SONO STATO IO".

FIT-CISL, con la partecipazione della Fondazione Motus nonché la collaborazione del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca ed il patrocinio del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, indice il Concorso Nazionale "SONO STATO IO", con l'obiettivo di focalizzare l'attenzione delle giovani generazioni sulla necessità di risvegliare l'impegno civile e di promuovere e sviluppare una nuova cultura sull'utilizzo della cosa pubblica, in particolare dei beni che fanno parte del sistema dei trasporti pubblici.

Possono partecipare al concorso le studentesse e gli studenti, le alunne e gli alunni delle scuole di ogni ordine e grado di istruzione, in forma individuale o collettiva, i quali dovranno scegliere una delle forme espressive previste dall'art. 3 del bando di concorso.

Nel sito della FIT-CISL (www.sonostatoio.com) è messo a disposizione delle Istituzioni Scolastiche il materiale utile per documentarsi sul tema scelto.

Maggiori informazioni sono contenute nel bando allegato alla presente.

Le SS. LL. sono pregate di assicurare la più ampia diffusione della presente presso le istituzioni scolastiche.

Si ringrazia per la collaborazione

IL DIRIGENTE
Giuseppe Pierro

Testo completo del Bando e tutte le info su:
www.sonostatoio.com



I PREMI

I premi, che rappresentano il riconoscimento del merito personale e un titolo d'incoraggiamento nell'interesse della collettività, sono i seguenti:

SCUOLA PRIMARIA

Sezione Fumetto e Sezione Spot Audio-Video

- Il 1° classificato di ogni sezione sarà invitato, accompagnato da un genitore e da un rappresentante della scuola*, e premiato in occasione di un evento che si terrà a Roma il 24 maggio 2018 con un **buono libri pari a € 500,00** (cinquecento);
- Il 2° classificato di ogni sezione sarà premiato con un **buono libri del valore di € 350,00**;
- Il 3° classificato di ogni sezione sarà premiato con un **buono libri del valore di € 250,00**;
- Alla classe dei vincitori saranno offerti gadget della campagna "Sono Stato Io"

SCUOLA SECONDARIA DI PRIMO GRADO

Sezione Fumetto e Sezione Spot Audio-Video

- Il 1° classificato di ogni sezione sarà invitato, accompagnato da un genitore e da un rappresentante della scuola*, e premiato in occasione di un evento che si terrà a Roma il 24 maggio 2018 con un **buono libri pari a € 500,00** (cinquecento);
- Il 2° classificato di ogni sezione sarà premiato con un **buono libri del valore di € 350,00**;
- Il 3° classificato di ogni sezione sarà premiato con un **buono libri del valore di € 250,00**;
- Alla classe dei vincitori saranno offerti gadget della campagna "Sono Stato Io".

SCUOLA SECONDARIA DI SECONDO GRADO

Sezione Fumetto e Sezione Spot Audio-Video

- Il 1° classificato di ogni sezione sarà invitato, accompagnato da un genitore e da un rappresentante della scuola*, e premiato in occasione di un evento che si terrà a Roma il 24 maggio 2018 con un **tablet e un buono libri pari a € 500,00**;
- Il 2° classificato di ogni sezione riceverà un **buono libri pari del valore di € 350,00**;
- Il 3° classificato di ogni sezione riceverà un **buono libri pari del valore di € 250,00**;
- Alla classe dei vincitori saranno offerti gadget della campagna "Sono Stato Io".

Premio "VINCI TU, VINCE LA SCUOLA"

Se almeno due vincitori (indipendentemente dalla posizione e dalla sezione) provengono dallo stesso Istituto scolastico fanno vincere alla scuola un **notebook**.

Premio regionale per i primi classificati

Le migliori produzioni di ciascuna sezione (fumetto o spot audio-video), indipendentemente dal ciclo di studio dell'autore, oltre a quanto già previsto, si aggiudicheranno una **bicicletta mountain bike, offerta dalla Segreteria Regionale Fit-Cisl della regione di provenienza dei vincitori**.

** I primi classificati saranno premiati in occasione dell'evento nazionale organizzato dalla FIT-CISL e dalla Fondazione Motus che si terrà a Roma il 24 maggio 2018. I premiati insieme agli eventuali accompagnatori (max 2 di cui 1 genitore e un rappresentante della scuola) saranno ospiti della FIT-CISL e della Fondazione Motus. Le migliori produzioni (1 per ciascuna sezione) saranno raccolte in una pubblicazione digitale che verrà divulgata a mezzo strumenti informativi (siti internet delle Società e Associazioni promotrici, Tv, FB, Twitter, portali informativi, etc.).*

ISCRIZIONE E TERMINE DI PRESENTAZIONE DEGLI ELABORATI



L'iscrizione è totalmente gratuita.

I partecipanti al presente concorso dovranno far pervenire con qualsiasi mezzo (posta tradizionale, posta elettronica, ecc.), a pena di esclusione, **entro e non oltre le ore 13.00 del 30 marzo 2018**, i propri elaborati, corredati dell'apposita documentazione allegata al bando, al seguente indirizzo:

Fondazione Motus c/o
FIT CISL - Segreteria Nazionale
via Antonio Musa n. 4 – 00161 Roma
Referente dell'iniziativa: Silvia Ferro (Tel. 06.44286360/330)
federazione.fit@cisl.it - ftcislnazionale@postacert.it

Oltre le ore 13.00 del 30 marzo 2018 non sarà valida alcun'altra consegna o spedizione, anche se sostitutiva od aggiuntiva a consegne o spedizioni precedenti.

Il recapito tempestivo degli elaborati rimane ad esclusivo rischio dei mittenti.

In caso di spedizione postale, con corriere o con altri mezzi, fa fede esclusivamente la data di arrivo.

Lavori presentati dovranno essere inediti e originali

Non sono ammessi elaborati con contenuti offensivi, oltraggiosi o che ledano il pudore civico. Ogni autore (per i minorenni il padre, la madre o il tutore/trice legale) è responsabile dei contenuti dell'opera presentata e della diffusione di musica e/o immagini o altro materiale coperto da copyright e/o diritti d'autore.

Testo completo del Bando e tutte le info su:
www.sonostatoio.com



Portualità

Gli snodi strategici per la crescita del sistema Paese

Dai porti può ripartire lo sviluppo occupazionale. Le proposte della Fit-Cisl



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

Siamo ormai alla tappa conclusiva del 2017. Forse è presto per delineare il bilancio dell'anno che sta per finire. Sono invece più interessanti, mi pare, le grandi dinamiche che si stanno consolidando in tutto quest'ultimo trimestre nel nostro sistema portuale, caratterizzato da rilevanti e profondi processi di trasformazione strutturale: esso è sempre più snodo decisivo per l'accesso al mercato globale per i settori più competitivi della nostra economia. Si è completata, in questi ultimi mesi, con l'insediamento delle previste autorità di sistema portuale, la riforma della portualità che punta al miglioramento della competitività dei porti e della logistica, la promozione dell'intermodalità, la crescita dei traffici commerciali.

In buona sostanza è su questi assi che si innesta l'evoluzione della geografia della produzione italiana ed europea. Con un corollario, che indica la strada maestra che

L'orizzonte globale richiede infrastrutture adeguate alle grandi sfide che il mercato sollecita



occorre percorrere: la programmazione non deve puntare al solo miglioramento dei livelli di efficienza degli impianti e delle strutture esistenti ma deve traguardare a un orizzonte molto più impegnativo. All'orizzonte globale, appunto, che richiede infrastrutture adeguate alle grandi sfide che il mercato sollecita. Con la logistica

che assume contorni sempre più rilevanti: sotto il profilo quantitativo e qualitativo.

Sostanzialmente c'è poco da inventare, nel senso che tutte le soluzioni trovano nella stessa collocazione geografica dell'Italia il punto forte su cui innescare un grande progetto di riforma in modo da cogliere le straordinarie opportunità che la nuova

geografia economica europea e la globalizzazione offrono alla crescita della nostra economia. Bisogna partire, peraltro, dallo straordinario patrimonio che il sistema Paese offre, come forte potenza manifatturiera - la seconda a livello europeo e la settima a livello mondiale - e come polo di attrazione turistica che non ha competitori a livello mondiale.

Una sottolineatura merita, in questa nuova dimensione del mercato, la centralità che sta assumendo l'economia asiatica, trainata da quella cinese, in costante e forte espansione, sostenuta dalla crescita del suo Pil a ritmi molto più elevati rispetto a quello degli stessi Stati Uniti. Il fatto che la Cina abbia individuato nell'Italia la sua piattaforma logistica, con il rilancio

La nostra organizzazione è protagonista nel cambiamento, gestisce la quotidianità nella prospettiva del nuovo orizzonte che si è aperto

dorsale dell'attuale mercato del lavoro. È il nostro modo di coniugare, in termini molto pragmatici, crescita e lavoro. In altri termini sviluppo economico e crescita sociale. Obiettivi che, senza il lavoro, restano sterili anche se nobili declinazioni di principio.

Per dare "corpo" a tali scelte, in quest'ultima parte dell'anno, abbiamo intensificato molto l'impegno delle nostre strutture sindacali nelle diverse realtà del nostro complesso assetto dei porti. La loro attenta partecipazione ha contribuito decisamente all'accelerazione delle dinamiche di riforma, in uno stretto e proficuo

dialogo con le diverse autorità portuali.

La realtà è molto variegata e complessa. E non sempre è agevole superare il confine del proprio orticello per affrontare le tante questioni che si pongono in una visione davvero

di filiera integrata, come sistema portuale nel quale i diversi tasselli sono chiamati a offrire il loro apporto per configurare quell'armonico mosaico che è insito nello stesso concetto di sistema nazionale.

Nonostante le difficoltà si sono fatti significativi passi in avanti. Li possiamo riscontrare oggettivamente in una veloce analisi delle dinamiche che troviamo nelle maggiori isole e nelle lunghe dorsali dell'Adriatico e del Tirreno. Pesano le carenze sotto il profilo degli investimenti, dell'organizzazione e anche del coordinamento. Si stanno, comunque, avviando a diversi livelli le necessarie iniziative per attivare, a esempio, i necessari flussi di finanzia-

mento, a partire dall'utilizzo dei fondi nazionale e di quelli europei. In primo luogo in quelle realtà portuali che sono intersecate dai corridoi che sono stati definiti nelle strategie europee. Avanza, in proposito, la richiesta di poter accantonare, per il sostegno degli investimenti, parte del volume delle risorse Iva che gli organi portuali incassano e devolvono a favore dello Stato. È una richiesta che riteniamo legittima quanto opportuna. Senza investimenti, infatti, non si costruisce quel sistema che abbiamo delineato. Ne valuteremo tutti gli aspetti nelle sedi competenti.

Dobbiamo tener conto, nelle nuove dinamiche, delle traiettorie dei corridoi, così come sono stati definiti dall'Unione europea. Penso allo Scandinavo-Mediterraneo, al Mediterraneo e al Baltico-Adriatico. Con tre nostri forti e agguerriti competitor: Trieste, Venezia-Chioggia, Genova. È in atto, in queste aree, un robusto e molto impegnativo processo di cambiamento veloce per rispondere, con efficienza, alle nuove grandi sfide che la stessa Via della Seta alimenta. La nostra organizzazione, in proposito, non è un spettatore, ma è protagonista nel cambiamento, gestisce la quotidianità nella prospettiva del nuovo orizzonte che si è aperto, e nel quale i lavoratori sono partecipi e attivi. Una conferenza? Le crescenti adesioni al nostro sindacato.

E per concludere un invito ai giovani: guardate pur con interesse alla fisionomia del porto che cambia. Cogliete le dinamiche dei nuovi processi che, per avere successo, hanno bisogno del vostro apporto e del vostro impegno: nel lavoro e nella nostra Fit-Cisl.



cio della Via della Seta marittima e ferroviaria, costituisce una grande opportunità. Ma anche un grande sfida.

La Fit-Cisl ne ha colto tempestivamente tutti i contorni tanto da configurare il sistema portuale come un obiettivo centrale, sul quale costruire una decisa azione perché i porti sono dei poli di sviluppo, attorno ai quali è possibile appunto realizzare la crescita economica del Paese e l'ampliamento consistente della base occupazionale. Nella consapevolezza che il nuovo si può costruire solo attraverso il coinvolgimento dei giovani, che sono dotati di tutte quelle innovative competenze tecnologiche che costituiscono la spina

Trasporto marittimo

La formazione marittima nel futuro

di Marcantonio Tuveri

Come previsto dagli Emendamenti di Manila 2010 alla Stcw, tutti i marittimi a partire dal 2020 dovranno studiare molto più di prima e in modo continuo.

Mi spiego meglio. Dopo i corsi e gli aggiornamenti con i vari refreshment da conseguire entro il 31 dicembre 2016, in tanti hanno tirato un sospiro di sollievo pensando di aver ottemperato a ogni prescrizione e regola. Invece sta per arrivare una

nicazione, la progettazione, la tecnologia, l'uso degli apparati da remoto, le possibilità di controllo del moto delle navi, le quali hanno evidenziato che gli attuali marittimi non possono più reggere lo svolgimento dei corsi di aggiornamento così

pur senza esserci realmente, per fare esperienza. Non potranno più esserci, quindi, dei corsi che considerano gli argomenti incamerati dall'interessato in maniera esaustiva una volta per tutte. Questa rivoluzione è dovuta al fatto che sono gli

Non potranno più esserci dei corsi che considerano gli argomenti incamerati dall'interessato in maniera esaustiva una volta per tutte



rivoluzione letteralmente copernicana nel campo della formazione marittima. Dal Forum sulla formazione organizzato dal Comando Generale VI Reparto l'8 novembre scorso, sono emerse delle esigenze talmente pressanti da porre tutti i criteri e i modelli formativi precedenti in un angolo. Infatti stanno continuando a svilupparsi novità tecnologiche riguardanti la comu-

come svolti in passato e fino ad oggi.

Si è compreso che, volenti o nolenti, la formazione dovrà essere continua, anche a distanza. Questo comprenderà ogni forma possibile, dall'e-learning ai "video giochi" adattati nella fattispecie alle varie situazioni di bordo, a film in 3D interattivi per prendere pratica in determinate situazioni

argomenti di studio stessi che cambiano molto velocemente. Ci si è scontrati, quindi, con una realtà che è presente ma che i marittimi, presi dal loro lavoro, non hanno avuto il tempo di valutare.

Inoltre si stanno avvicinando al campo marittimo ragazzi nati con il cellulare, il tablet, il computer. Questi ragazzi magari hanno

Sarà una sfida di conoscenze e competenze che dovranno essere sempre più profonde e selettive, e non saranno mai più ammesse né ignoranza né preparazione sommaria

ancora poca esperienza e non molta capacità di concentrazione, a causa del maggior numero di distrazioni che hanno rispetto a quante ne avevamo noi alla loro età, ma tuttavia sono bravissimi con le tecnologie. Da qui nasce la necessità di trovare un sistema di addestramento che li interessi, che li conquisti e incuriosisca.

Per quanto la formazione teorica, anche a distanza, o pratica ma virtuale siano importanti, è doveroso sottolineare che molti strumenti del lavoro marittimo (si pensi ad esempio agli apparati di bordo in genere e a quelli nel locale macchina in particolare) necessitano assolutamente di metterci le mani dal vivo:

aprire, smontare, rompere e aggiustare, riuscire a entrare concretamente negli schemi di macchine complesse, composte a loro volta da sottosistemi, essere in grado di risolvere al più presto quei problemi che sicuramente provocheranno guai seri alla nave, oltre che all'equipaggio. In poche parole riuscire a possedere quel problem solving che solo l'uomo è in grado di avere, molto più di qualsiasi intelligenza artificiale da lui realizzata. Il problem solving deve essere il pane quotidiano e le soluzioni trovate devono essere positive praticamente al primo tentativo, non ci saranno seconde possibilità durante una criticità di sistema di tipo grave.

I centri di formazione hanno capito tutto ciò, lo hanno elaborato e trasformato in corsi di formazione e si sta creando una collaborazione che parta dagli Its fino all'Accademia del Mare passando per le Università per creare marittimi competenti, formati, responsabili e che sanno che d'ora in avanti non ci sarà un titolo di studio o una certificazione definitiva. Ci sarà una formazione continua e solo questa permetterà loro di tenersi aggiornati e al passo con i tempi.

Ma anche gli stessi armatori dovranno "svecchiarsi", perdere quel concetto per cui la nave è un mezzo per produrre reddito, non importa che qualità professionale abbiano i marittimi a bordo. Non funzionerà mai più così. Dovranno capire che, nel giro di pochissimi anni, i "loro" marittimi dovranno essere partecipi della progettazione, costruzione, allestimento delle loro navi. I lavoratori, infatti, dovranno conoscere in ogni più piccolo apparato, dovranno saper risolvere qualsiasi



tipo di problema si possa manifestare e metter mano a qualsiasi particolare che possa inficiare il buon funzionamento complessivo della nave. Gli armatori non potranno più evitare di pagare la formazione dei loro marittimi. La loro competitività infatti sarà tutta nell'efficienza delle loro navi e dalla preparazione dei loro dipendenti, per cui è davvero impensabile che siano i marittimi stessi a pagarsi la formazione continua.

Ci sarà un periodo di transizione un po' difficile. Vi sono ancora dei marittimi che sono abbastanza restii all'apprendere il funzionamento di un computer, che non sanno risolvere problemi spiccioli di semplici programmi, che sanno meno di nulla di elettronica in genere e che odiano le

"schede elettroniche", ormai disseminate dappertutto, o intervenire su un drive. Ma il futuro ormai è già oggi e il marittimo sempre più dovrà acquisire competenze già nella fase di studio superiore, alternare scuola e lavoro, fare esperienza a livello universitario e specializzarsi in navi specifiche. Sarà una sfida di conoscenze e competenze che dovranno essere sempre più profonde e selettive, e non saranno mai più ammesse né ignoranza né preparazione sommaria, pena il rischio di provo-

care disastri di proporzioni incredibili con pesanti perdite di vite umane o beni materiali, disastri ambientali e incalcolabili danni alla propria società armatoriale.

Fra pochi mesi sarà firmato il codice Igf (International Code of Safety for Ships using Gases or other Low flashpoint Fuels) ed è impensabile avere a bordo marittimi senza conoscenza pratica e teorica su quegli impianti specifici e sulle problematiche d'uso di quel

tipo di propellente. Quindi avremo marittimi altamente specializzati per questo tipo di conduzione.

Le novità sulla formazione sono imminenti e già in arrivo per il 2020. Sono veramente tante: formazione sulle acque di zavorra, i gas esausti, il controllo dello zolfo, la navigazione in acque artiche con differenza se in presenza di ghiaccio o no, il riciclaggio, la nuova documentazione di bordo, la cyber security, le comunicazioni, il controllo a distanza. Insomma temi che, fino a oggi, i marittimi (e qualche armatore) pensavano fossero solo nei film, invece sono una realtà che non si può più ignorare.

Mobilità

I trasporti del futuro richiederanno nuove forme di occupazione



di Christian Tschigg

Quando pensiamo alla mobilità sostenibile, ci viene in mente un po' di tutto: al primo posto mettiamo le auto elettriche; poi lo spostamento del trasporto merci da gomma a rotaia; autobus a idrogeno o biometano; la bicicletta, normale o elettrica, e via discorrendo.

In verità mobilità sostenibile non significa solo mezzi più efficienti e meno inquinanti. Per capirne di più occorre partire dalle statistiche fornite dall'Oms (Organizzazione mondiale della sanità), le quali indicano che circa il 92% della popolazione mondiale vive in luoghi con qualità dell'aria oltre i limiti di sicurezza per la salute (dati 2016). Di fatto, secondo dati della Commissione europea (2014), ben il 73% delle emissioni di gas serra deriva dal trasporto su strada (v. grafico). E il settore dei

trasporti, il nostro settore, consuma un quinto dell'energia primaria prodotta nel mondo, di cui il 40% viene usata nel traffico urbano.

Snocciolati un po' di dati statistici, torniamo alla definizione di mobilità sostenibile: è sì un tipo di mobilità a basso impatto ambientale, ma è anche quella mobilità che dà alle persone la possibilità di spostarsi in libertà e stabilire nuove relazioni, cioè senza perdere di vista l'aspetto anche umano oltre che ambientale. La mobilità sostenibile è in sintesi un nuovo modello o paradigma sociale che tiene conto di tanti fattori tra loro trasversali: nuovi mezzi più ecologici, nuove infra-

strutture adatte al trasporto di massa (rapido, efficiente, puntuale, pulito, tecnologico), nuovi modi di concepire e strutturare il trasporto intermodale, eliminando quanto più possibile l'automezzo proprio. Una specie di condivisione delle risorse per evitare sprechi.

Infatti il concetto di mobilità sostenibile si lega intimamente al concetto più ampio di sviluppo sostenibile: uno sviluppo a tutto tondo che risponda alle esigenze del presente senza compromettere le capacità delle generazioni future di soddisfare le proprie. Potremmo riassumerlo con: agire per i cittadini di oggi con cognizione di causa, senza trascurare il domani.

Emissioni di gas serra in % per tipologia di trasporto



La Fit-Cisl su questo punto vuole impegnarsi più a fondo. Numerose ricerche hanno dimostrato che un maggiore impiego di risorse economiche (ma non solo) per migliorare il sistema dei trasporti, puntando su servizi pubblici condivisi e più ecosostenibili, è in grado, oltre che di rendere più sicure e vivibili le nostre città (pensiamo anche all'inquinamento acustico, lo smog, la congestione del traffico, l'incidentalità, lo stress derivante da tutto ciò e via elencando), anche di supportare e far crescere l'occupazione e il complessivo sistema economico locale.

Uno degli scopi della Fit è anticipare i tempi ed essere parte proattiva nel cambiamento sociale

Questo è un punto importante. Perché qualcuno avrà pensato: «Ah interessante... ma il sindacato che c'entra? Mica produce autobus elettrici!». La nostra organizzazione sindacale, la Fit, era l'unica ad essere presente a inizio ottobre alla SmartMobilityWorld di Torino. Un evento fieristico incentrato sui temi della mobilità smart (intelligente), sostenibile, digitale e integrata, sia collettiva che individuale.

Le numerose aziende presenti hanno illustrato i loro prodotti, direttamente collegati al trasporto e alle infrastrutture. V'erano stand su veicoli autonomi e connessi, su nuove motorizzazioni con particolare attenzione all'elettrico e al gas

remo diritto al punto. Si è sentito parlare di autobus senza conducente, bigliettazione completamente elettronica senza biglietterie, nuove tecnologie che hanno necessità di minor manutenzione. Il caso esistente è proprio la metro di Torino: già senza conducente con stazioni completamente automatizzate e senza personale. Tutto molto "futuristico" e di impatto. Ma nessuno si è preso la briga, durante gli interventi (che erano comunque esclusivamente di tipo aziendale), di parlare del fattore umano. Delle eventuali ricadute occupazionali.

luppo della mobilità sostenibile: indicando i vantaggi non solo per le aziende (minori costi di manutenzione, incentivi fruibili, più introiti se aumenta l'utenza – che possono essere usati per ulteriori sviluppi), ma anche per la persona (se ho un mezzo pubblico confortevole e puntuale, sicuramente non mi stresso per strada, risparmio sul carburante e posso pure concedermi la lettura del giornale mentre mi sposto) e le città (meno traffico e inquinamento, anche acustico, ergo città più pulite e più sicure da un punto di vista stradale).



La tecnologia porta con sé evidenti mutamenti nella società sia a livello del singolo individuo che a livello di collettività. Fermare questo processo è impossibile. Rivoluzione copernicana, galileiana, newtoniana... rivoluzione industriale, nascita del taylorismo, del fordismo: non è finita bene per chi

Certo, è essenziale puntare sulla creazione di nodi intermodali efficaci per limitare il trasporto su strada con automezzi (anche nel settore merci), ma ciò si traduce anche nella creazione di posti di lavoro: per la manutenzione, per la costruzione, per il controllo e la gestione. Ed ecco dove ancora il sindacato può e deve intervenire: la riqualificazione dei lavoratori. Rimodellare il modello occupazionale, senza creare disoccupazione ma favorendo quella giovanile per i nuovi posti di lavoro nei nuovi settori tecnologici (forse non ci sarà più una biglietteria, ma sarà necessario lo sviluppatore del software di bigliettazione) e trasformando quelli già esistenti (sempre rimanendo in tema di biglietteria, magari non si venderà più il singolo biglietto ma si potrà offrire tutta un'altra serie di servizi che aumenteranno l'immagine positiva dell'azienda e renderanno lo spostamento del viaggiatore più confortevole).

naturale, biometano su tutti. Si passava in mezzo a infrastrutture di ricarica e dimostrazioni di "strade intelligenti". Venivano evidenziate le possibilità della mobilità individuale quali lo sharing e la mobilità logistica urbana come servizio. Insomma, la fiera era incentrata su trasporto pubblico locale, traffico veicolare e logistica in maniera da renderli sempre più fluidi ed accessibili. Anche il programma delle conferenze era davvero molto intenso, con molti spunti di riflessione interessanti, anche per il nostro sindacato.

Senza entrare nel merito delle conferenze alle quali la Fit era presente come uditor, sia per motivi di spazio ma anche perché non è lo scopo di questo articolo, arrive-

ha cercato di stoppare tutto e rimanere ancorato al passato, alle vecchie tradizioni. Ci evolviamo noi. Si evolve il mondo attorno a noi. Anche quello creato da noi. Inevitabilmente. Dobbiamo imparare a convivere e a sfruttarne le opportunità. Questo è anche uno degli scopi della Fit: anticipare i tempi ed essere parte proattiva nel cambiamento sociale.

Concludendo e collegando il nostro sindacato al trasporto sostenibile, alla mobilità intelligente, a quella integrata e a quella intermodale, ecco a quali spunti di riflessione ha portato questa fiera. È necessario insistere di più, a livello politico e aziendale, ma anche a livello di contratti, per creare le condizioni favorevoli allo svi-

Solo con interventi mirati di questo tipo, che vanno a migliorare la vita dei cittadini nel quotidiano, che creano occupazione di qualità e riconversione in differenti specializzazioni, e infine che incentivano i processi di ripresa economica, possiamo realmente definirci parte attiva nell'oggi per il domani. Per i lavoratori e non. Rimanendo al passo con i tempi anche nell'era digitale.

Politiche sociali

Novità per la comunicazione degli infortuni brevi e per registrare gli esposti a sostanze cancerogene o mutagene, agli agenti biologici



di Oswald Marinig

Dopo oltre un anno dal varo del Sistema informativo nazionale di Prevenzione (Sinp), che costituisce una valida banca dati informatizzata nazionale volta a raccogliere un insieme di dati utili per promuovere interventi mirati di prevenzione, dallo scorso 12 ottobre trovano applicazione nuove norme e procedure per la tenuta dei registri dei lavoratori esposti agli agenti cancerogeni o mutageni, agli agenti biologici e per la comunicazione\denuncia degli infortuni.

Le novità introdotte consentono ai datori di lavoro di effettuare la comunicazione relativa ai lavoratori esposti agli agenti cancerogeni o mutageni e agli agenti biologici attraverso la modalità telematica, predisposta dall'Inail. La comunicazione permetterà anche agli ispettori delle Asl di poter accedere in qualsiasi momento a tali informazioni, ampliando così il sistema di prevenzione e monitoraggio dei lavoratori esposti.

Le novità non inficiano l'obbligo di far accedere gli Rspg e gli Rls (i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, nella loro duplice tipologia: aziendali e territoriali) alle comunicazioni effettuate relative ai la-

voratori esposti, sia per quanto riguarda gli agenti cancerogeni che biologici. A garanzia di tale disposizione, difatti, l'Inail ha previsto la possibilità per il datore di lavoro di stampare i moduli contenenti le comunicazioni, tenuto conto che il codice telematico di accesso aziendale è riservato al datore di lavoro.

Il passaggio dalla modalità cartacea dei registri degli esposti a quella informatizzata non prevede alcuna perdita di informazioni, considerato che quanto disposto non ha subito modifica alcuna. Pertanto nelle schede di comunicazione informatizzate è previsto che il datore di lavoro indichi per ciascun esposto l'attività svolta, l'agente cancerogeno o mutageno e biologico utilizzato e, ove noto, il valore dell'esposizione a tale agente. Invariato è anche l'obbligo a carico del medico competente di istituire e aggiornare per ciascun esposto una cartella sanitaria e di rischio.



Il sistema informatizzato di comunicazione non si limita al registro "cancerogeni o mutageni, biologici" ma prevede nuove modalità anche per la comunicazione degli infortuni. Per quanto riguarda la comunicazione degli infortuni che comportano un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni, per i quali attualmente era prevista la modalità del "Cruscotto degli infortuni", varato dall'Inail, per i datori di lavoro non cambierà alcunché, sul piano del merito, ma esclusivamente su quello delle modalità operative, considerato che anche per tale comunicazione è previsto un nuovo portale dedicato.

Diventa obbligatoria, invece, la comunicazione, a carico del datore di lavoro, degli infortuni che comportano un'assenza dal

lavoro di almeno un giorno (escluso quello dell'evento). Anche in questi casi, si conferma il diritto in capo al Rls (aziendale e territoriale) relativo all'accesso alle comunicazioni svolte dal datore di lavoro, in merito agli infortuni sul lavoro, sia a fini statistici che assicurativi. A tale fine, difatti, i moduli informatizzati da compilare, nel portale dell'Inail, sono stati tutti resi

stampabili, tenuto conto che il codice identificativo aziendale di accesso è previsto sia riservato unicamente al datore di lavoro.



La comunicazione all'Inail degli infortuni che comportano l'assenza dal lavoro da uno a tre giorni (escluso quello dell'evento) è un obbligo che si aggiunge a quello della denuncia degli infortuni con prognosi di almeno quattro giorni (sempre escluso quello dell'evento).

La comunicazione assolve un fine statistico-informativo, per consentire la raccolta di dati e informazioni nel Sinp, mentre la denuncia uno assicurativo, tenuto conto che solo gli infortuni che comportano un'assenza dal lavoro di almeno quattro giorni sono indennizzati dall'Inail.

La procedura per la comunicazione prevede che entro due giorni da quando il da-

tore di lavoro ha avuto notizia dell'infortunio (come per la denuncia) il medesimo deve inviare all'Inail, in via telematica, il modello "Comunicazione d'infortunio ai fini statistico informativi".

La violazione dell'obbligo di comunicazione è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 548,00 a euro 1.972,80.

Nel caso in cui dopo la comunicazione per il Sinp, l'assenza si dovesse prolungare oltre il terzo giorno, il datore di lavoro dovrà integrare la comunicazione con i dati previsti per la denuncia affinché la precedente comunicazione sia utile ai fini assicurativi.

Le prime istruzioni operative su come operare sono riportate nella circolare Inail n. 42/2017, pertanto gli obblighi formali a carico del datore di lavoro nella materia infortunistica, dal 12.10.2017 sono i seguenti:

- in caso di infortunio con prognosi da uno a tre giorni: comunicazione per il Sinp;
- in casi di infortunio con prognosi di almeno quattro giorni: denuncia che vale come comunicazione per il Sinp;

- l'omissione, l'invio tardivo, la compilazione inesatta o incompleta sono puniti con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 1.290,00 a euro 7.745,00;
- la conservazione del registro infortuni fino al 22 dicembre 2019 solo per le imprese esistenti alla data del 22 dicembre 2015.

Cogliamo l'occasione dell'entrata in vigore di nuovi metodi per fare un breve riassunto delle regole di comunicazione dell'infortunio all'Inail che devono rispettare datori di lavoro e lavoratori.

In caso di infortunio sul lavoro o in itinere, anche se di breve entità, il lavoratore è tenuto ad avvisare immediatamente il datore di lavoro e può rivolgersi al medico dell'azienda, se è presente nel luogo di lavoro, oppure recarsi o farsi accompagnare al Pronto soccorso nell'ospedale più vicino o rivolgersi al suo medico curante.

Il medico che presta prima assistenza al lavoratore dovrà rilasciare obbligatoriamente il certificato al lavoratore, nel quale sarà indicata diagnosi e prognosi, ovvero numero di giorni di assenza dal lavoro. Il medico trasmetterà il certificato in via telematica all'Inail.

Il lavoratore è tenuto a comunicare al datore di lavoro il numero identificativo del certificato medico, la data di rilascio e i giorni di prognosi indicati.

Il datore di lavoro è invece obbligato a inoltrare la denuncia o comunicazione di infortunio all'Inail entro 48 ore dalla data di ricezione del certificato medico.

Le comunicazioni\denunce dovranno essere effettuate in via telematica o con qualunque mezzo idoneo a comprovarne l'invio. Per chi si avvale dell'invio della denuncia di infortunio in modalità telematica è previsto l'esonero dall'invio della comunicazione all'autorità di pubblica sicurezza.

Donne

Il piano di attività con una marcia in più: parola d'ordine contrattazione

*Il lavoro del Coordinamento prosegue nel solco tracciato.
Ma con belle novità*



di Francesca Di Felice
Responsabile nazionale Fit-Cisl
Coordinamento donne

Il 9 novembre si è riunito il Coordinamento nazionale donne per condividere il piano di attività e individuare la propria Responsabile che lo guiderà per i prossimi quattro anni. Nell'ambito dei lavori della giornata, alla presenza del Segretario nazionale con delega al Coordinamento, Salvatore Pellecchia, in conformità a quanto previsto dalle norme statutarie, il Coordinamento, a seguito della proposta della componente Silvia Ferro, ha indicato all'unanimità la propria Responsabile riconfermando Francesca Di Felice.

Inoltre, sempre in base alle norme sopracitate, poiché la Responsabile del Coordinamento è componente di diritto del Consiglio generale, ed essendo Francesca Di Felice già parte dell'organismo in base agli esiti congressuali, in previsione della ratifica dell'indicazione, il Coordinamento, su proposta della stessa Di Felice, ha indicato all'unanimità Sara Claudiani quale ulteriore rappresentate nel Consiglio generale.

Il piano di attività

Rappresentanza, contrasto alla violenza di genere e prevenzione rappresentano le tre aree di intervento in cui si articolano i progetti da realizzare coniugati nel ruolo centrale della contrattazione. In continuità con quanto fatto nel passato, ma con una

marcia in più, per andare oltre, attraverso un impegno che coinvolgerà le sindacaliste della Fit ed il quadro dirigente in ogni ambito.

Contrattazione

La contrattazione darà le gambe agli obiettivi da realizzare, consolidando l'impegno realizzatosi attraverso la collaborazione con i Coordinatori delle aree contrattuali, che ha visto l'introduzione di diverse proposte, nate dalle idee delle sindacaliste della Fit, nei ccnl recentemente rinnovati. E la marcia in più sarà quella di fare altrettanto negli accordi aziendali, attraverso una rete capillare di intenti finalizzata a trovare risposte per i bisogni diversificati ed essenziali dei lavoratori dei trasporti, con una contrattazione che deve sempre rinnovare se stessa e riconfermare gli strumenti di conciliazione, di welfare e dei diritti della maternità e paternità al centro delle proprie priorità.

Rappresentanza

"Non siamo solo numeri" questo il motto che guiderà il Coordinamento nell'azione di supporto al riequilibrio di genere nelle fila del quadro dirigente della Fit. Le donne occupate nei trasporti sono sempre poche. La presenza femminile tra i diri-

genti Fit, pur rimanendo percentualmente bassa, è sempre più qualificata. Le quote rimangono uno strumento da utilizzare, ma solo come strumento finale di politiche concrete mirate a riequilibrare il gap di rappresentanza. Le competenze, il merito e il lavoro pagano sempre, al di là delle quote e dell'occupare ruoli apicali solo perché si è donna, solo per esserci. Il Congresso ha visto l'elezione nel consiglio generale nazionale di 27 donne su 132 componenti. A questi si aggiungono i nuovi ingressi di intelligenze femminili nelle Segreterie regionali. E ci sono poi: 69 RSU, 214 RSA, 15 RLS, 94 attiviste. Un grande esercito che opera a diretto contatto con i lavoratori attraverso il quale costruire una contrattazione per la persona. Per superare il gap di rappresentanza nella Fit le azioni si concretizzeranno aggiornando la banca dati delle sindacaliste, consolidando la loro presenza negli organismi, sviluppando le competenze attraverso la formazione mirata e avviando campagne di sostegno delle candidature femminili per le elezioni delle RSU.

Contrasto alle molestie e alla violenza di genere

Da tempo il Coordinamento Donne è impegnato per contrastare ogni forma di violenza sulle donne, sia domestica che sul

lavoro, con vari tipi di iniziative. Tra le tante, si evidenzia il vademecum per prevenire e contrastare la violenza nei luoghi di lavoro attraverso la contrattazione, relativo anche al recepimento dell'accordo quadro sulle molestie e le violenze nei luoghi di lavoro del 25 gennaio 2016. A oggi l'accordo è stato recepito in diversi ccnl e in numerose aziende, ma si può fare molto di più ed è proprio qui che l'azione sindacale deve essere più incisiva. A tale proposito, il Coordinamento promuoverà il recepimento dell'accordo quadro su citato, attraverso incontri mirati con le aree contrattuali nazionali fornendo istruzioni a supporto.

Prevenzione

L'impegno del Coordinamento per la prevenzione dei tumori femminili è iniziato lo scorso anno con la divulgazione dell'opuscolo informativo di prevenzione primaria avviando la campagna "Prenditi cura di te". Lo scorso 8 novembre, in collaborazione con l'associazione Komen, è stato dedicato alla prevenzione per la lotta ai tumori al seno. Presso la sede nazionale di Roma, le sindacaliste e le dipendenti della Fit hanno avuto la possibilità di effettuare screening senologici gratuiti, grazie alla presenza di personale medico specializzato e dell'unità mobile della Komen. Inol-

tre, si è svolto un seminario di prevenzione primaria, tenuto dagli esperti di Komen, sui comportamenti corretti e le abitudini di vita per prevenire i tumori.

Le iniziative future saranno finalizzate a rendere strutturale la collaborazione con Komen, a prevedere la possibilità di replicare la stessa iniziativa nelle regioni, a estendere la tipologia di prestazioni offerte anche per le patologie maschili. A questo si aggiungerà un impegno importante che troverà gambe in una contrattazione per i lavoratori malati oncologici o che assistono famigliari con tali patologie.

La lotta per i diritti negati: il riconoscimento dell'esonero dal lavoro notturno per il personale aereo navigante

Si mantiene costante e trasversale la lotta ai diritti negati. Uno di questi, che da sempre è all'attenzione del Coordinamento nazionale donne, è la questione del riconoscimento dell'esonero dal lavoro notturno per il personale aereo navigante con figli o che assistono un soggetto disabile.

Tale tema è oggetto da diverso tempo di varie interpretazioni che nascono dal potenziale conflitto di due interventi legislativi: l'art. 53 del d.lgs. n. 151/2001 e il comma 2 dell'art. 7 del d.lgs. n. 185/2005. Secondo il primo è vietato adibire le donne al lavoro dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di 1 anno di età del bambino. Inoltre il d.lgs. 151/01 prevede la non obbligatorietà a prestare il lavoro notturno per la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a 3 anni o, in alternativa, per il lavoratore padre convivente con la stessa, per il genitore unico affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni e per coloro che abbiano a proprio carico un soggetto disabile. Tale norma vale per la generalità dei lavoratori ed è richiamata e integrata dall'art. 11 del d.lgs. n. 66/2003 in tema di limitazioni al lavoro notturno.

Allo stesso tempo, il d.lgs. 185/05 disciplina in modo speciale l'orario di lavoro del personale di volo dell'aviazione civile e, tra le uniche causali di esonero dal lavoro notturno, prevede quelle legate a motivi di salute del lavoratore.

A seguito della recente sentenza della Corte di Cassazione n. 18.285 del 25 luglio scorso, che ha rigettato il ricorso di una lavoratrice genitrice unica di figlio convivente con età inferiore a 12 anni, non riconoscendo di fatto l'esonero dal notturno per

il personale aereo navigante, le compagnie aeree più importanti che operano sul territorio nazionale, tra cui Meridiana, che precedentemente riconoscevano il diritto ai lavoratori con figli, si stanno uniformando al dispositivo della Suprema Corte, negando il diritto in questione. Su tali basi esistono fondate possibilità che altre compagnie si adeguino a tale interpretazione.

Pur riconoscendo l'autorevolezza della decisione della Suprema Corte, a nostro avviso si configura una palese discriminazione ai danni delle lavoratrici e dei lavoratori del settore che si trovano nella situazione di non poter accudire i figli piccoli. Discriminazione che è aggravata nel caso di genitore unico o di chi assiste un soggetto affetto da grave infermità. Inoltre, tale discriminazione è ancora più incisiva se si considera che la maggior parte del personale interessato, che riveste la mansione di personale aereo navigante, è costituito da lavoratrici. Le organizzazioni sindacali a livello nazionale hanno inviato una richiesta d'incontro unitaria alla Consigliera nazionale di Parità e hanno richiesto l'apertura di un tavolo presso il Ministero dei Trasporti per affrontare la delicata questione.

Fermo restando che, tra le soluzioni possibili, la via contrattuale sarebbe quella perseguibile in una realtà ideale, considerando il difficile momento che sta vivendo il settore, l'altra strada è quella di intervenire perché il diritto sancito per legge per tutti i lavoratori sia riconosciuto con un intervento di tipo legislativo, che vada ad integrare l'art. 53 del d.lgs. n. 151/2001 (T.U. tutela maternità/paternità), estendendo in modo esplicito l'esonero dal lavoro notturno anche ai lavoratori e alle lavoratrici del trasporto aereo che rientrano nel personale aereo navigante.

Giovani

I primi passi dei nuovi Coordinamenti della Fit-Cisl

di **Mirko Filippi**Responsabile regionale Coordinamento giovani
Fit-Cisl Liguria

Introduzione

I coordinamenti giovani, dopo il congresso, si sono attivati in molte regioni dandosi da fare per creare quel clima di aggregazione, di formazione e di dialogo tra le nuove generazioni dentro e fuori i luoghi di lavoro. Questo significa che il progetto giovani, fortemente voluto dalla Segreteria nazionale della Fit-Cisl, sfociato nella costituzione di un organismo per i giovani, sta iniziando a dare i primi frutti. A dimostrazione di quanto appena detto vi riportiamo quanto ci scrive il nostro coordinatore giovani regionale della Liguria, Mirko Filippi.

L'esperienza della Liguria

La coesione di una squadra passa dalla formazione. Il 26 e 27 ottobre scorso si è tenuto a Genova il corso rivolto al Coordinamento Giovani Fit-Cisl Liguria.

Il corso è stato fortemente sostenuto da tutta la segreteria della Fit-Cisl Liguria ed è stato pensato e organizzato su due giornate consecutive. All'interno sono state proposte sia parti teoriche di tipo storico-culturale sulla Cisl che momenti pratici più tecnici, in modo da poter fornire o rafforzare quelle basi di conoscenza necessarie per diventare un buon rappresentante sindacale.

L'obiettivo è preparare i nostri giovani e fare la nostra parte nel cercare di arginare

il populismo che sta dilagando ed è una piaga dei nostri giorni.

Il corso ha avuto allo stesso tempo lo scopo di creare un'occasione di aggregazione e condivisione tra i componenti del Coordinamento così da poter, in un secondo momento, dar vita a ulteriori incontri per permetterci di crescere come Coordinamento giovani Fit-Cisl Liguria. Imperativo è mantenere questo gruppo coeso e sviluppare progetti per far crescere i giovani all'interno della nostra Federazione regionale, partendo da un presupposto solido, ovvero quello di non escludere nessuna idea a priori.

Le tematiche trattate nelle due giornate si possono suddividere in quattro unità: "Storia del mercato del lavoro e delle organizzazioni sindacali e cenni alla storia della Cisl", "La globalizzazione e l'Europa", "Valori, responsabilità ed etica nel lavoro e nel servizio", "Il ruolo del delegato sindacale". Tutti temi importanti.

Da parte dei corsisti provenienti dalle varie aree contrattuali, la risposta è stata più che positiva in termini di coinvolgimento e di entusiasmo. Più volte mi sono sentito rivolgere la domanda, da più corsisti: «Quando ci sarà il prossimo corso?», e questo non può far altro che evidenziare una partecipazione proattiva e molto sentita da parte di ognuno. Nei momenti di lavoro e discussione di gruppo le domande

sono state molteplici e tutti i corsisti si sono sentiti coinvolti; la voglia di imparare e condividere si evidenziava in modo chiaro e forte, nei momenti più pratici e anche per l'attenzione posta nei momenti più teorici e culturali.

Sicuramente questo corso è il primo passo, dal quale devono scaturirne molti altri, ed è per questo, vista l'ottima riuscita e il riscontro avuto, che si sta già pensando o meglio organizzando per l'anno nuovo un secondo corso rivolto ai giovani della Fit-Cisl Liguria.

A mio parere, per racchiudere il corso svolto in poche parole chiave, quelle più significative e che più lo descrivono sono sicuramente cinque: giovani, formazione, entusiasmo, partecipazione e riuscita. Sono iniziative come queste che dimostrano che i giovani sono pieni di entusiasmo, di idee, e di voglia di impegnarsi. Per la Fit di oggi e quella di domani. Un plauso a tutti i coordinatori e avanti così!

Più cooperazione con i sindacati europei a vantaggio dei lavoratori



di **Luigi Mansi**
Coordinatore Fit International

Continua il lavoro della Fit-Cisl all'estero. Il Segretario generale Antonio Piras ha partecipato, assieme al Coordinatore di Fit International Luigi Mansi, a due importanti eventi. Il principale è stato la prima riunione del neo eletto Esecutivo di Etf, la Federazione europea dei lavoratori dei trasporti a cui Fit-Cisl aderisce. L'incontro ha avuto luogo il 22 e 23 novembre scorsi a Bruxelles.

I lavori sono stati aperti dal neo Presidente di Etf Frank Moreels che ha innanzitutto salutato i presenti con l'augurio di una proficua attività per questo mandato. A seguire ha preso la parola il Segretario generale di Etf Eduardo Chagas, che ha ripercorso i temi trattati durante il Congresso di Barcellona, svoltosi lo scorso maggio, soffermandosi su ciò che ha funzionato e ciò che invece bisogna migliorare prossimamente. Come esempio positivo Chagas ha sottolineato il successo della prima conferenza dei giovani e gli ottimi risultati ottenuti a Barcellona.

Uno dei temi maggiormente trattati e discussi durante l'Esecutivo è stato la presentazione del sondaggio sulla violenza contro le donne dei trasporti nel posto di lavoro. Migliaia di donne in giro per l'Europa hanno condiviso le proprie esperienze e l'esito scioccante è stato che il 63% delle intervistate ha avuto almeno un'esperienza recente di violenza sul posto di lavoro. L'Esecutivo ha voluto fortemente impegnarsi con tutte le azioni possibili per poter prevenire in futuro tali



situazioni, facendosi promotore di una chiara e dissuasiva legislazione europea.

Durante i lavori è stata lanciata la campagna Fair Transport Europe 2.0, che segue la prima edizione, la quale consisteva in una raccolta firme contro il dumping nei trasporti, svoltasi l'anno scorso con discreti risultati. La seconda edizione si terrà il prossimo anno e sarà divisa in tre fasi, che prevedono una maggiore sensibilizzazione dei nostri iscritti sul tema, un'azione più orientata sia nei singoli Stati membri che all'interno delle sezioni Etf, per arrivare poi nel 2019 al culmine dell'iniziativa, ossia una conferenza che dovrebbe portare maggiore conoscenza all'opinione pubblica sull'importanza di avere regole comuni ed

**Antonio Piras ha partecipato
alla prima riunione dell'Esecutivo di Etf
e al Congresso del sindacato belga Acv/Csc Transcom**



eque nel mondo dei trasporti europeo.

Inoltre in questo mandato 2017-2022 continuerà ad essere sviluppato il progetto Trends, nato quattro anni fa e che mira ad analizzare le tendenze nel mondo del lavoro, le condizioni e le professioni nei trasporti. Questo progetto mira anche ad anticipare le novità che i lavoratori incontreranno nei prossimi decenni, sia positive che eventualmente negative, a causa dei continui cambiamenti tecnologici, econo-

Piras ha stigmatizzato il modello Ryanair e lo sfruttamento che questa compagnia aerea realizza verso i suoi dipendenti

mici, demografici e climatici.

I partecipanti a questo primo Esecutivo hanno concluso i lavori con molta soddisfazione per i temi trattati e le decisioni prese, dandosi appuntamento per il 23 e 24 maggio 2018 a Bucarest anche per onorare l'apertura del nuovo ufficio di Etf dedicato ai lavoratori dell'autotrasporto merci nell'Europa dell'Est, usati dalle aziende per fare dumping anche in Italia.

A fine riunione un gruppo di colleghi è rimasto per discutere sul problema della doppia affiliazione dei sindacati sia a Etf che ad altri organismi sindacali europei. È stato costituito un gruppo di lavoro che entro l'estate prossima produrrà possibili proposte per questa problematica che sta creando dissidi tra alcune organizzazioni sindacali.

L'altro appuntamento internazionale di rilievo a cui ha partecipato Piras con Mansi è il Congresso nazionale del sindacato belga Acv/Csc Transcom, che si è tenuto a Ostenda il 21 e 22 ottobre scorsi. Ricordiamo che con questo sindacato abbiamo sottoscritto l'anno scorso un accordo di cooperazione e Roberto Parrillo, Segretario nazionale, ha partecipato ai lavori del nostro Congresso dello scorso maggio a Chia. Il loro Presidente, Koen De Mey, ha voluto ricambiare e rafforzare l'amicizia con noi invitando il nostro Segretario generale e il Coordinatore di Fit International a partecipare al loro Congresso.

Il titolo dell'evento di Ostenda era "Tout le monde à bord", cioè "Tutti a bordo", e il tema era come affrontare la politica neo liberalista delle istituzioni che sta portando tanti danni e preoccupazioni ai lavoratori. La presenza di diverse delegazioni straniere, insieme ai loro 240 delegati, ha reso la due giorni molto interessante.

All'interno del programma congressuale vi erano diversi workshop che i partecipanti dovevano sviluppare. Tra questi segnaliamo quello relativo al sindacalismo internazionale, a cui hanno partecipato Piras e

Mansi portando il loro contributo insieme alle altre delegazioni. A presentare i lavori vi era Roberto Parrillo coadiuvato da una sua collega per la parte fiamminga della platea (in Belgio infatti il sindacato è bilingue e parla francese e fiammingo). Parrillo ha presentato il workshop mettendo in risalto l'importanza della cooperazione in-



ternazionale per migliorare le condizioni dei lavoratori in questo mondo globalizzato. Subito dopo le varie delegazioni partecipanti hanno portato il loro saluto: oltre alla Fit-Cisl si sono susseguiti rappresentanti del sindacato polacco Solidarnosc, i francesi di Cfdt, ma anche sindacalisti provenienti da Burkina Faso, Sudafrica, Ucraina e Filippine, oltre al Segretario generale di Etf Eduardo Chagas.

Ha fatto molto piacere e ricevuto molti apprezzamenti l'intervento del nostro Segretario generale relativo all'importanza della collaborazione internazionale, specialmente nel mondo dei trasporti dove vi sono tantissime multinazionali. L'accento è stato posto sulla necessità di dover spostare un po' del potere contrattuale nazionale verso Etf, per far trarre maggiori benefici ai lavoratori. Piras ha stigmatiz-

zato il modello Ryanair e lo sfruttamento che questa compagnia aerea realizza verso i suoi dipendenti. Da ciò deriva l'importanza di fare fronte comune verso questa low cost per far riconoscere il sindacato e migliorare le condizioni di impiego. Il nostro Segretario generale ha anche chiesto ad Etf di fare di più per contrastare il potere delle multinazionali attraverso il rafforzamento dello strumento dello sciopero e delle clausole sociali e di organizzare una mobilitazione europea per far sentire la voce dei lavoratori alle istituzioni a Bruxelles per la difesa dei diritti costantemente calpestati e disapplicati.

A seguire è intervenuto Chagas che ha ringraziato Piras per il suo discorso, che ha condiviso completamente. Il Segretario generale di Etf ha espresso l'intenzione per l'anno prossimo, in cui ricorre il sessantesimo anno di attività di Etf, di poter coinvolgere maggiormente tutti gli affiliati per organizzare una manifestazione europea in modo da farne sentire la voce e presenza. Il sogno che Etf persegue con costanza è avere un mondo del lavoro più giusto, più solidale e più corretto.

In conclusione dei lavori del workshop Roberto Parrillo ha sottolineato che dovranno essere quattro i pilastri per il futuro sindacale europeo: più solidarietà, più cooperazione, più cambiamento e più formazione. Infatti la solidarietà e la cooperazione europea e mondiale sono indispensabili per meglio affrontare i problemi sociali di un mondo globalizzato. La Acv/Csc Transcom si impegna a continuare e sviluppare gli accordi bilaterali con le organizzazioni europee e mondiali. Il sindacato belga è convinto del ruolo che svolgono le federazioni sindacali europee ed internazionali, Etf e Itf in primis. È per questo che la Acv/Csc Transcom continuerà ad investire sempre di più nella cooperazione internazionale.

Fit-Cisl sigla accordo con Msc Cipro e rafforza il suo rapporto con i sindacati asiatici



di **Francesco Di Fiore**
Coordinatore Ispettori Itf

Fit-Cisl ha firmato un accordo con Msc Cipro che rafforza il rapporto della nostra Federazione con i sindacati asiatici. La firma è avvenuta lo scorso 31 ottobre a Limassol, a Cipro, presso la sede dell'azienda.

L'accordo giunge dopo il superamento di una serie di difficoltà, per cui, per comprendere come ci si è arrivati, occorre partire dagli inizi.

L'importanza dell'azienda

È bene subito chiarire che Msc Cipro è una agenzia che gestisce circa 180 navi portacontenitori del gruppo Msc, il quale ha sede a Ginevra ed è di proprietà della famiglia Aponte, quindi navi di "beneficial owner" (armatore beneficiario) italiano. Altre portacontenitori sono gestite dall'agenzia Msc ubicata a Sorrento.

Un altro dato significativo è che Msc per la parte contenitori è il secondo operatore al mondo dopo Maersk.

Con questo colosso la Fit-Cisl ha da sempre firmato i contratti per il personale imbarcato, come del resto anche per i marittimi impiegati sulle navi da crociera dello stesso armatore. Parliamo quindi di centinaia di navi per le quali il nostro sindacato è da sempre agente contrattuale.

A questo punto occorre ricordare che nes-

Nessuna delle navi del gruppo Aponte batte bandiera italiana salvo i traghetti Snav e Gnv: quelle utilizzate sono Panama, Liberia e Malta

suna delle navi del gruppo Aponte batte bandiera italiana salvo i traghetti Snav e Gnv di cui parleremo in altro articolo. In genere le bandiere utilizzate sono Panama e Liberia e, più recentemente per le ultime navi da crociera, Malta.

Msc Cipro ha come responsabile un manager indiano, Jha Prahat, che utilizza in maggioranza personale indiano (ufficiali e ratings), nonché un certo numero di ucraini e russi. In Ucraina, tra l'altro, la società ha investito in un centro di formazione.

I contratti applicati da Msc Cipro e le conseguenti difficoltà

Nel 2015, vista la preponderanza di personale indiano, senza rispettare la titolarità del sindacato del paese dell'armatore, ossia il principio Itf del beneficiario owner, Msc Cipro ha firmato il contratto Cba (accordo collettivo di lavoro) con i due sindacati indiani Nusi (National Union of Seafarers of India), per i ratings, e Mui (Maritime Union of India) per gli ufficiali. La logica alla base era che, così facendo, al personale indiano venivano riconosciuti i benefici sociali (medical care, pensione, training) forniti dai due sindacati. Questa situazione riguardava circa 180 navi, ovvero un numero elevato di marittimi.

In effetti il nostro sindacato non era completamente escluso poiché comunque ci erano riconosciuti i diritti sindacali e formalmente la titolarità con Itf attraverso lo Special Agreement (un tipo di contratto).

Oltre a ciò, a tutti i marittimi, come prevede il contratto Ibf (International Bargaining Forum) dell'Itf, erano anche riconosciuti una serie di benefici aggiuntivi in caso di morte a bordo o disability (inabilità) attraverso il nostro fondo nazionale Fanimar.

È facile intuire che Msc aveva una situazione contrattuale complessa anche dal punto di vista amministrativo e non solo per i costi. Infatti i benefici Nusi/Mui, per non produrre un onere per l'armatore, avrebbero dovuto essere a carico del marittimo, ma restavano comunque a carico dell'armatore e obbligatoriamente da versare in India.

Nell'incontro per il rinnovo contrattuale nel 2016 Msc ha fatto emergere queste difficoltà e ha chiesto a Fit-Cisl un testo contrattuale unico per il personale impiegato, indipendentemente dalla nazionalità.

A questo punto, per meglio comprendere le difficoltà sorte nell'ultima trattativa, è bene fare un passo indietro e andare al-

Tutte le parti hanno condiviso la nostra proposta che per noi significa rafforzare il rapporto con i sindacati indiani, ucraini e russi

l'ultimo Congresso Itf a Mexico City. In quell'occasione veniva approvato un documento il quale non superava il concetto che titolava il sindacato del paese dell'armatore beneficiario a firmare un contratto per nave Foc di quell'owner (principle of beneficial owner), ma aggiungeva che tra quel sindacato e quello della nazionalità dei marittimi imbarcati, ove praticabile, si doveva raggiungere un accordo di collaborazione (bilateral arrangement) tra i due sindacati. Questa formula in effetti ambigua ha scatenato i sindacati dei paesi fornitori di manodopera nel richiedere accordi con quelli degli armatori, allo scopo di chiedere contributi sindacali e/o sedere al tavolo di trattativa.

La vertenza del 2016

Ritornando alla trattativa Msc del 2016, per far fronte alle continue richieste del sindacato ucraino, convinchemmo l'armatore a versare, in aggiunta a quelli di nostra pertinenza, contributi a quell'organizzazione. Per i russi del Sur (Seafarers' Union of Russia) il problema non esisteva, in quanto quel sindacato beneficia di una trattenuta a salario dei propri connazionali del 2%. In quell'occasione, quindi, fu formulato un unico contratto Fit-Cisl per tutto il personale imbarcato, tagliando fuori la parte di welfare di Nusi/Mui. Aspettandoci una forte reazione legata in effetti alla perdita di credibilità e di ruolo politico tra i loro associati, fu deciso di far firmare a quei sindacati i contratti per 10 navi alle loro condizioni. A noi restavano 174 navi.

Chiaramente Abdul Ghani di Nusi e Takur Singh di Mui, ai quali ci lega una vecchia amicizia sindacale, fecero fuoco e fiamme per recuperare e quindi, pur non avendo una soluzione in tasca, concordammo per un incontro con Msc Cipro presente John Canias, responsabile del Reparto Contratti (Agreement Unit) di Itf. Certo avremmo potuto dire che, essendo titolati ai contratti, nulla si cambiava in base alle regole Itf ma, al di là dei rapporti personali, c'è un aspetto politico che mi preme sottolineare

e per questo ancora una volta dobbiamo aprire una parentesi.

La problematicità dei Registri internazionali e l'eccezione italiana

Possiamo affermare che quasi tutti i secondi registri o R.I. (Registri internazionali) sono stati dichiarati Foc (Flag of Convenience) cioè bandiere di convenienza dalla Itf. Ciò significa che sono "open to action" (aperti a ogni azione) da parte degli ispettori Itf e che ad essi deve quindi applicarsi un contratto approvato da Itf. Un R.I. è dichiarato Foc da uno specifico comitato dell'Itf chiamato Fpc (Fair Practice Committee). La richiesta può partire dal sindacato di bandiera o da altro sindacato facente parte del comitato. L'ultimo registro dichiarato Foc in termini di tempo è stato il R.I. francese.

Sia per le navi carico che per le navi crociera (Costa), sino ad oggi il nostro è uno dei pochi registri non classificati Foc. È come fosse, quindi, una bandiera nazionale pur non avendo i requisiti per esser tale previsti da Itf, ovvero coincidenza della bandiera con la nazionalità dell'equipaggio e nazionalità dell'armatore. Se non restasse tale avremmo grossi problemi sia per l'aumento dei costi, sia per l'immagine sia per i problemi che gli ispettori Itf creerebbero in ogni porto.

Sino ad oggi abbiamo evitato quella per noi sciagurata opzione proprio per i buoni rapporti che abbiamo in particolare con i sindacati asiatici come Nusi/Mui, il filippino Amosup e l'indonesiano Kpi. Non a caso facemmo nel 1999 un accordo tuttora valido e approvato da Confitarma per applicare sulle navi da carico i contratti di quei sindacati invece che il nostro Non-Doms.

La soluzione positiva della vertenza

Tornando a Msc Cipro chiaramente, per

questi motivi, non potevamo disattendere le richieste dei sindacati indiani se volevamo averli sempre alleati nel Fpc. La vera difficoltà è stata che l'azienda non voleva un aumento di costi derivati dal riconoscere agli indiani i loro benefici sociali. La proposta di Msc da noi respinta era tagliare il contributo al sindacato ucraino o tagliare il nostro fondo Fanimar. Ecco perché l'incontro del 31 ottobre a Cipro partiva tutto in salita.

È bene ricordare che Msc Cipro applica sulle sue navi il contratto dell'Itf di tipo lbf che è attualmente ancora in negoziazione. L'ultimo incontro l'abbiamo tenuto a Tokyo senza raggiungere un'intesa. Di questa tipologia contrattuale si è già parlato in un altro articolo. Per vari motivi è quasi certo che per il 2018 non ci sarà alcun aumento mentre per il 2019 ipotizziamo un 2%.

Nella trattativa Msc la soluzione è stata trovata nel contratto lbf. Infatti si è concordato che nel 2018 non si tocca nulla, ovvero gli indiani non avranno i benefici sociali che chiedono e manterranno le 10 navi e Fit-Cisl le 174. Nel 2019 l'aumento del 2% sarà utilizzato per coprire i costi dei benefici sociali indiani. Quei marittimi avranno l'aumento in termini di welfare mentre per le altre nazionalità sarà un aumento di salario. Le 10 navi e successive che dovrebbero entrare saranno tutte Fit-Cisl nel pieno rispetto del principio Itf del "beneficial owner". Tutte le parti hanno condiviso la nostra proposta che per noi tra l'altro significa mantenere inalterato, anzi rafforzato il rapporto con i sindacati indiani, ma anche ucraini e russi che nel 2019 avranno l'aumento per i loro associati. L'armatore centra l'obiettivo di non avere costi aggiuntivi se non l'aumento lbf per il 2019.

La Corte di giustizia europea condanna Ryanair

di **Raffaele Meola**

Rappresentante Fit-Cisl assistenti di volo del Cabin Crew Committee in Etf

Da anni la Fit-Cisl è impegnata in prima linea congiuntamente con Etf e Itf, le Federazioni europea e internazionale dei lavoratori dei trasporti, per la lotta contro il dumping sociale operato dalle compagnie aeree low cost e in particolare da Ryanair.

Su questo fronte arrivano due belle notizie. La prima è una sentenza della Corte di Giustizia europea che spunta parzialmente le armi più scorrette del vettore irlandese. La seconda è che dall'12 al 14 dicembre si riuniranno a Firenze, ospiti del Centro studi Cisl, Etf e i sindacati europei dei trasporti per confrontarsi sulle battaglie legali in tutta Europa contro il dumping nel trasporto aereo e per individuare una strategia comune.

Ma procediamo con ordine. L'Istat certifica che nel 2015, rispetto all'anno precedente, l'Italia si conferma al quinto posto per quota di passeggeri trasportati (9,3%) sul totale dei paesi dell'Unione europea, dopo Regno Unito (16,8%), Germania (14%), Spagna (12,6%) e Francia (10,2%).

I vettori low cost che operano in Italia e in particolare di Ryanair, Volotea e Vueling rappresentano la massima espressione del dumping sociale nel trasporto aereo. La prima, molto nota, è il vettore irlandese alla ribalta di tutte le cronache per i prezzi bassissimi dei biglietti aerei. Le altre due sono società spagnole che cercano di seguire le orme della prima.

Negli ultimi anni Ryanair ha continuato a muoversi liberamente in Italia senza rispettare le norme di legge, nemmeno le basilari

Le condizioni di lavoro in Ryanair

Ryanair opera stabilmente in Italia e più precisamente con basi di servizio, per piloti e assistenti di volo, ad Alghero, Bari, Bergamo, Bologna, Brindisi, Cagliari, Catania, Lamezia Terme, Milano Malpensa, Napoli, Palermo, Pescara, Pisa, Roma Ciampino, Roma Fiumicino e Trapani. Occupa migliaia di lavoratori di cui circa il 30% con contratto di lavoro puro Ryanair, mentre il restante 70% mediante assunzione nelle società Brookfield Aviation International, Crewlink Ireland Limited Srl, McGinley Aviation e Workforce International Contractors Limited. I lavoratori vengono poi distaccati nelle varie basi di servizio italiane e prestano attività lavorativa per il vettore irlandese. Solo i lavoratori assunti direttamente da Ryanair godono delle tutele sociali irlandesi mentre agli altri, la stragrande maggioranza dei dipendenti, non è data neanche la retribuzione in caso di malattia.

Ryanair secondo i dati raccolti e pubblicati dall'Enac (Ente nazionale dell'Aviazione civile) già nel 2015 risultava come primo vettore in Italia per milioni di passeggeri trasportati. Negli ultimi anni ha continuato a muoversi liberamente in Italia senza minimamente rispettare le norme di legge, nemmeno le basilari come quelle in mate-

ria di salute e sicurezza e del testo unico della maternità e della paternità; inoltre non viene erogata la 13ma mensilità né è possibile l'accantonamento del Tfr. Per tutti vige la giurisdizione irlandese così come imposto dalla società madre Ryanair nei contratti stipulati da essa stessa o dalle altre società di reclutamento: una clausola utile a soddisfare gli interessi del "padrone" e palesemente contro i lavoratori.

Le norme europee nate per permettere sviluppo in Europa hanno lasciato per anni buchi spaventosi dove proprio i vettori low cost si sono inseriti creando il cosiddetto dumping sociale. Finalmente nel 2016 sono entrate in vigore le nuove norme in materia di distacco transnazionale che trovano applicazione anche nei confronti degli operatori del trasporto aereo ma che Ryanair fatica a recepire.

In un contesto del genere appare difficile immaginare la libera concorrenza tra competitori nel trasporto aereo.

La sentenza della Corte di Giustizia europea

Tutto ciò ha generato una serie di azioni giudiziarie contro il vettore irlandese e già nel 2014 una sentenza della Corte d'ap-

pello norvegese ha confermato che il diritto del lavoro locale (la giurisdizione) deve essere applicato ai membri dell'equipaggio di Ryanair basati in Norvegia. La compagnia aveva inizialmente presentato ricorso alla Corte suprema contro tale decisione, per poi tornare sui propri passi e ritirarlo rendendo di fatto il verdetto della Corte d'appello norvegese una sentenza definitiva e applicabile.

In aggiunta si sono susseguite una serie di controversie in ambito europeo e recentemente la Corte di giustizia europea, ad aprile e a settembre scorsi, ha stabilito in via definitiva la competenza della giurisdizione da applicare per i contenziosi tra i lavoratori e Ryanair e società a essa collegate.

La causa era stata avviata da sei dipendenti di cittadinanza portoghese, spagnola e belga assunti tra il 2009 e il 2011 dal vettore stesso o dalla Crewlink, società specializzata nel reclutamento del personale navigante di cabina, e poi distaccati presso Ryanair.

La Corte ha stabilito che le controversie sui contratti di lavoro degli assistenti di volo devono rientrare nella competenza del giudice del "luogo in cui" il lavoratore svolge principalmente gli obblighi nei confronti del suo datore di lavoro, o il "luogo da cui" esegue principalmente tali obblighi. Nei contratti di lavoro degli assistenti di volo era indicata come "home base" l'aeroporto di Charleroi (Belgio), dal quale erano contrattualmente tenuti a risiedere a meno di un'ora di distanza e dove tutte le attività di volo iniziavano e terminavano.

Secondo la Corte il luogo per la competenza giurisdizionale va individuato dal giudice nazionale alla luce di tutte le circostanze rilevanti, tenendo conto dei seguenti luoghi: dove il lavoratore inizia e termina i giorni lavorativi; dove l'aeromobile è basato abitualmente; dove viene informato delle istruzioni comunicate dal suo datore di lavoro e dove organizza la sua giornata lavorativa; dove è contrattualmente tenuto a risiedere; dove è situato un ufficio reso disponibile dal datore di lavoro; dove deve recarsi in caso di incapacità al lavoro o in caso di problemi disciplinari.

I sindacati affiliati a Etf si riuniranno nel Centro studi Cisl di Firenze per individuare una strada comune da seguire per la salvaguardia dei diritti di tutti i lavoratori

In via definitiva la Corte ha stabilito che le controversie su un contratto di lavoro di un membro di equipaggio rientrano nella competenza dei tribunali del Paese in cui svolgono le proprie funzioni e non quelle di uno Stato come l'Irlanda, che la compagnia aerea ha sempre scelto al fine di soddisfare i propri interessi. Ciò significa che un dipendente può citare il suo datore di lavoro dinanzi il tribunale da lui considerato più vicino, un passo fondamentale per i ricorsi in materia di contratti individuali di lavoro.

La sentenza della Corte di giustizia europea è stata accolta in modo favorevole dal mondo sindacale e segna per la prima volta una grande sconfitta per Ryanair sui diritti dei lavoratori.

La posizione della Fit-Cisl e quella del Mit

La Fit-Cisl da numerosi anni sta richiedendo a gran voce il rispetto dei diritti dei lavoratori di Ryanair (e delle società ad essa collegate) in Italia. Questa sentenza avvalorava ancora una volta quanto da noi sostenuto e, ora più che mai, auspichiamo un intervento delle istituzioni alle quali abbiamo presentato decine e decine di esposti.

Alla luce di questa sentenza riteniamo non più procrastinabile l'applicazione delle leggi nazionali e in particolare le norme in materia di distacco transnazionale. Il distacco, infatti, costituisce il principale strumento, previsto dalla normativa comunitaria, per promuovere e favorire la libera circolazione dei lavoratori. Esso si verifica nel caso in cui un datore di lavoro in uno Stato membro invii uno o più dipen-

denti a lavorare in un altro paese membro. Questo vale anche per le agenzie di somministrazione di lavoro che mandano i dipendenti presso un'impresa utilizzatrice avente la propria sede o un'unità produttiva in Italia.

Proprio recentemente è stato approvato il decreto legislativo 136/2016 che ha dato attuazione alla direttiva 2014/67/UE. La nuova legge, oltre a richiamare la vigente normativa in materia di distacco, ha attribuito al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali rilevanti competenze in ambito di monitoraggio, cooperazione e accertamenti ispettivi.

In materia di condizioni di lavoro e occupazione il d.lgs. 136/2016 richiama le disposizioni di legge sui seguenti temi: periodi massimi di lavoro e periodi minimi di riposo; durata minima delle ferie annuali retribuite; trattamenti retributivi minimi, compresi quelli maggiorati per lavoro straordinario; condizioni di cessazione temporanea dei lavoratori; salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (d.lgs. 81/2008); provvedimenti di tutela riguardo alle condizioni di lavoro e di occupazione di gestanti e puerpere, a tutela di bambini e giovani; parità di trattamento fra uomo e donna nonché altre disposizioni in materia di non discriminazione.

La decisione di Etf

Proprio alla luce di queste importanti novità, tutti i sindacati affiliati a Etf si riuniranno nel Centro studi Cisl di Firenze per individuare una strada comune da seguire per la salvaguardia dei diritti di tutti i lavoratori impiegati sugli aeromobili Ryanair e nelle altre compagnie che non rispettano le regole e per mettere finalmente un freno al dumping sociale nel trasporto aereo.

La direttiva europea sul lavoro transfrontaliero e il rischio dumping

di Christian Tschigg

Come superare i limiti della direttiva europea 2005/47/Ce sui ferrovieri mobili in regime di interoperabilità? Se ne è parlato al III workshop dedicato a tale direttiva, che si è tenuto il 4 e 5 ottobre a Zagabria. A questo appuntamento sono state invitate organizzazioni sindacali e compagnie ferroviarie di Italia, Austria, Croazia, Germania e Slovenia.

La direttiva europea in questione, emanata nel 2004, è scaturita da un accordo tra Cer (associazione datoriale ferroviaria europea) ed Etf (Federazione europea dei lavoratori dei trasporti). Accordo sottoscritto in seguito al primo pacchetto ferroviario, cioè agli inizi del processo di liberalizzazione e di apertura dei mercati (2001), concernente aspetti sulle condizioni di utilizzazione dei lavoratori mobili che effettuano servizi di interoperabilità transfrontaliera.

C'è da dire che nel nostro Paese tale norma non risulta trovare applicazione, in quanto i lavoratori mobili transfrontalieri sono in numero ridottissimo e la questione pare non essere seguita troppo a fondo, nonostante la direttiva sia stata recepita dal d.lgs 264 del 2010.

Ma di preciso, cosa stabilisce tale direttiva? Sintetizzando, è un accordo che si applica al personale viaggiante delle ferrovie che effettuano servizi in almeno due Stati membri (oltre 15km dalla frontiera). L'accordo tenta di circoscrivere alcune definizioni (orario di lavoro, periodo di riposo, condotta, lavoro notturno e via elencando) e di regolamentare gli standard mi-

nimi ad esse inerenti, specificando che rimangono in vigore tutte le norme di miglior favore già esistenti a livello nazionale.

Dobbiamo ora doverosamente fare un tuffo nel passato. La Fit-Cisl, nel 2003, espresse qualche perplessità in merito all'accordo. La trattativa cominciata nel 2001, a distanza di due anni, vedeva ancora posizioni divergenti tra la Etf e la Cer sia in merito alle garanzie minime che alle definizioni. Di fatto durante la votazione nel 2004 sia i sindacati italiani Fit-Cisl, Filt-Cgil e Uiltrasporti che quello inglese votarono contro perché le tutele erano ritenute insufficienti rispetto a molte questioni. E, in un contesto in cui si puntava al massimo ribasso per il maggior profitto, una tale regolamentazione poteva risultare molto pericolosa, poiché qualcuno poteva decidere di prenderla quale alternativa al contratto collettivo nazionale italiano dei lavoratori della mobilità/attività ferroviarie (per un approfondimento storico vi invito a leggere "La Voce dei Ferrovieri", 07/2003, 02/2004 e 09/2005).

Torniamo nuovamente a Zagabria nel presente. Il primo giorno si è entrati subito nel vivo del workshop con presentazioni sugli aspetti di interoperabilità da parte di alcune imprese ferroviarie e delle organizzazioni sindacali maggiormente rappre-

La parola

L'**interoperabilità** designa la possibilità di far circolare senza ostacoli i treni su reti ferroviarie differenti, ossia appartenenti a Paesi diversi.

Nell'ambito dell'Unione europea l'interoperabilità ferroviaria investe anche le qualifiche professionali e le condizioni di salute e sicurezza del personale addetto. La direttiva 2001/16/Ce la definisce come "la capacità del sistema ferroviario convenzionale transeuropeo di consentire una circolazione sicura e ininterrotta dei treni realizzando le performance richieste per tali linee ferroviarie: tale capacità si fonda sull'insieme delle condizioni regolamentari, tecniche e operative che devono essere rispettate per soddisfare le esigenze essenziali".

sentative. Primo intervento a cura dell'Austria. Si sono analizzati: gli aspetti legali rispetto all'implementazione della direttiva sul territorio nazionale; informazioni dettagliate sull'attuale utilizzo del personale in operazioni transfrontaliere; come tale servizio è organizzato e quale normativa viene applicata ai lavoratori dalle aziende (se quella nazionale o quella europea).

Vale la pena sottolineare come alcune imprese interpretano in maniera molto restrittiva (a loro favore, ovviamente) la clausola 2 punto 2 della direttiva. A loro giudizio, per rientrare nella definizione di

personale transfrontaliero (“ogni lavoratore membro dell’equipaggio di un treno, addetto a servizi di interoperabilità transfrontaliera per più di un’ora sulla base di una prestazione giornaliera”), cioè rientrare nell’applicazione della direttiva, il dipendente deve lavorare per almeno un’ora al giorno ogni giorno del turno. Lasciamo a voi ogni giudizio.

Successivamente sono intervenute, per l’Italia, TxLogistic e il gruppo Fsi. Tx ha dichiarato apertamente l’utilizzo di contratti individuali, specificando che ad oggi tutto il personale effettua solo servizi nazionali, ma che sono in fase di formazione 9 addetti (macchinisti) in provincia di Bolzano, con certificazione delle due lingue, per operare a breve (circa 1 anno) in regime di interoperabilità. Anche Mir, la società cargo del gruppo Fsi, utilizza già circa 30 macchinisti nel “progetto Francia”, ovvero tra Italia e Francia. A essi non applica la direttiva europea ma il contratto del gruppo, che sotto taluni aspetti è più favorevole ma per altri più sfavorevole. Persino Rcc, a quanto pare, ha formato 5 macchinisti sloveni che guidano anche in Italia, purtroppo a condizioni salariali slovene.

La nostra presentazione sindacale era di tipo tecnico, con una sintesi delle differenze nei contratti applicati ai lavoratori da talune imprese del trasporto merci (Rcc, Rtc, Captrain, Mir, TxLogistic), con proposte e suggerimenti per migliorare la direttiva.

Il giorno seguente si è proseguito con lo stesso metodo per Croazia e Slovenia.

Nelle conclusioni di questo workshop è emerso chiaramente da più parti (soprattutto sindacali, ma non solo) come la direttiva sia obsoleta e poco tutelante per il personale. Non tiene conto di molti limiti, quali ad esempio il numero di notti, i riposi fuori residenza settimanali, la condotta continuativa, le pause e via discorrendo. Anche alcune definizioni sono assai interpretabili e fumose. Manca inoltre una specifica su chi deve vigilare sull’applicazione della direttiva e come.

Nelle intenzioni dei firmatari dell’accordo, esso doveva mirare a due obiettivi principali: da un lato lo sviluppo del trasporto ferroviario e in particolare quello dei servizi interoperabili, proteggendo la salute e la sicurezza dei lavoratori mobili che li effettuano; dall’altro creare regole comuni e condizioni minime a garanzia di equità anche salariale, evitando discriminazioni tra imprese ferroviarie operanti nello stesso mercato.

Oggi più di prima alcuni sindacati (anche coloro che hanno votato a favore) temono che la trasposizione inefficace dell’accordo crei dumping sociale, anche perché persino l’interpretazione della clausola di non regresso (che garantisce le condizioni di miglior favore già esistenti) è poco chiara.

Il fatto che in Europa vi siano una miriade di norme anche molto differenti tra loro, alcune con carattere di maggior favore su taluni aspetti, altre con norme più sfavorevoli, impone un lavoro certosino che lasci inalterate quelle più vantaggiose, andando a normare quei punti dove esiste ampia discrepanza o dove in molti casi non vi sono specificità (ad esempio in molti paesi la condotta non ha limiti se non la prestazione giornaliera stessa, oppure esistono pause pagate dove però il personale non può allontanarsi dal treno). Una preoccupazione espressa dalla Fit Cisl: se a livello nazionale esistono dei contratti collettivi e a livello internazionale una direttiva applicabile solo a una parte di personale (quello transfrontaliero), con due aspetti normativi differenti (magari quello transfrontaliero con standard minimi più elevati), rischiamo di creare due categorie di lavoratori all’interno della stessa azienda, tra chi passa il confine e chi no.

Come Fit continueremo, come già in passato, a dare il nostro contributo per migliorare la situazione creatasi nostro malgrado, proseguendo con delle giuste rivendicazioni rispetto a quanto sta accadendo a causa delle interpretazioni soggettive e unilaterali della direttiva. Se dobbiamo garantire regole comuni e serie

in materia di standard minimi delle condizioni di lavoro, il testo va necessariamente rivisto e nel dibattito abbiamo insistito che:

- vi siano inserite regole e definizioni più chiare ed esaustive che abbiano validità identica per ogni stato membro;
- venga specificata meglio e resa applicabile la clausola di non regresso che consentirebbe di mantenere le condizioni contrattuali o legislative di miglior favore già acquisite a livello nazionale, anche per il personale che opera su servizi transfrontalieri;
- sia esteso il campo di applicazione che ricomprenda tutto il personale viaggiante, come macchinista, capotreno, ristorazione, notte e via elencando;
- sia prevista e introdotta una certificazione linguistica anche per gestire le situazioni di emergenza nella lingua estera;
- venga istituito un sistema di controllo europeo che possa far intervenire le autorità preposte in caso di violazione;
- siano previste apposite occasioni di confronto tra le organizzazioni sindacali dei vari paesi coinvolti da un servizio transfrontaliero per le opportune verifiche.

Sul percorso di modifica e sulle future trattative vigileremo attentamente, apportando il nostro contributo come sempre fatto perché, nonostante qualcuno definisca questo accordo un buon compromesso nello sviluppo dell’interoperabilità, noi crediamo di essere ancora distanti da una direttiva che contenga norme condive e serie, con la quale arrivare ad un trasporto definibile europeo che non crei situazioni di dumping salariale e sociale.

Abruzzo - Molise

Tpl, deliberato l'affidamento in house all'azienda unica Tua

di **Alessandro Di Naccio**
 Segretario generale Fit-Cisl
 Abruzzo Molise

Il trasporto pubblico locale abruzzese ha visto grandi positive novità negli ultimi anni: prima la costituzione di un'azienda unica pubblica, con la fusione delle tre maggiori società di trasporto regionale, e poi l'affidamento del servizio a quest'azienda.

È la realizzazione di un disegno organico senza precedenti, in cui l'intervento della Fit Interregionale Abruzzo Molise è stato determinante. Da anni avevamo capito che la scarsità di risorse disponibili imponeva di intraprendere una seria razionalizzazione, prima di tutto a partire dall'organizzazione aziendale di chi fornisce il servizio di trasporto.

Tradizionalmente, il trasporto regionale veniva condotto in Abruzzo per gran parte da tre società, Arpa spa, Gestione Trasporti Metropolitan spa, Ferrovia Adriatico Sangritana spa, che nel 2015 si sono aggregate per fusione di Fas e Gtm in Arpa e hanno costituito la Società Unica di Trasporto Abruzzese Tua spa. Questo traguardo è stato raggiunto soprattutto grazie alla nostra attenta e lungimirante attività sindacale, che ha raggiunto ogni singolo lavoratore e ha convinto la politica regionale.

Tua è un'azienda a totale partecipazione pubblica, una delle più grandi società di trasporto di tutta Italia, e copre quasi l'80% del servizio di trasporto abruzzese. L'efficacia di questa operazione si è già manifestata con il recupero di 20 milioni di euro, ma il progetto di risanamento è culminato con l'affidamento in house del servizio di trasporto abruzzese proprio a Tua. Il 30 settembre scorso, infatti, c'è stata la

delibera ufficiale da parte della Regione Abruzzo e si è formalizzata a favore di Tua spa la gestione per i prossimi dieci anni.

L'importanza di questa decisione è ancor più evidente se pensiamo che da anni in Abruzzo abbiamo assistito a una lunga serie di proroghe annuali di concessione del servizio, che comportava precarietà di finanziamenti, impossibilità di pianificazioni a lungo termine o sviluppo di progetti di efficientamento.

Grazie all'affidamento in house a Tua si potrà realizzare una politica della mobilità organica ed efficiente attraverso, ad esempio, l'eliminazione delle sovrapposizioni delle linee e una loro migliore distribuzione; la realizzazione del biglietto unico regionale, che stiamo sostenendo da tempo; la pianificazione delle risorse in modo tale da evitare sprechi e favorire una maggiore occupazione.

Ma i vantaggi sono anche tanti altri. Primo tra tutti, l'eliminazione del tanto paventato rischio della riduzione dei contributi statali se il servizio di trasporto non fosse stato affidato entro il 30 settembre. Abbiamo portato a termine l'affidamento in house nei termini dettati dal decreto legge 50/2017 e ci siamo assicurati i finanziamenti statali per i prossimi dieci anni, per un importo di più di 820 milioni di euro.

È stato garantito a 1.600 lavoratori il loro posto di lavoro senza incorrere in nessun pregiudizio o cambiamento, se non in senso migliorativo.

È stato assicurato lo svolgimento del servizio pubblico a un'azienda pubblica, che garantisce di fornire il trasporto non in base a logiche meramente commerciali,

ma in virtù dei principi di universalità e accessibilità. Così ne gioveranno soprattutto le zone interne, spesso poco considerate e soggette al continuo rischio dell'isolamento.

E, contrariamente a quanto qualcuno pensi, è stata scelta anche la modalità migliore per l'affidamento del servizio. L'azienda unica Tua, infatti, copre tutti i requisiti richiesti dalla normativa per l'affidamento in house: è a totale partecipazione pubblica; è soggetta a controllo analogo da parte della Regione, esplica quasi integralmente la sua attività (certamente più dell'80%, come richiesto dalla normativa comunitaria) a favore della regione.

Negli ultimi anni in Abruzzo abbiamo trasformato il trasporto pubblico locale nel segno dell'efficienza e del risanamento. L'impegno costante e caparbio della Fit abruzzese ha condotto a traguardi che da tempo sognavamo di raggiungere e che finalmente abbiamo raggiunto e superato. Queste conquiste sono il risultato di un lavoro capillare e di un'attenta opera di concertazione con le aziende interessate e la politica locale.

Certamente questo è solo l'inizio di un nuovo capitolo e la politica della mobilità regionale deve proseguire nell'ottica della razionalizzazione e dell'efficientamento.

Noi Fit Abruzzo Molise, come abbiamo sempre fatto, saremo non solo osservatori, ma instancabili e attenti sostenitori di un risanamento che porterà benefici ai nostri lavoratori e a tutta la collettività.

Calabria

La formazione che avvicina al lavoro per mare

di **Vincenzo Fausto Pagnotta**
 Segretario regionale
 Fit-Cisl Calabria

Si è tenuto di recente, presso l'Istituto tecnico nautico di Pizzo Calabro, un interessante convegno dal tema "La scuola tra formazione e occupazione nel sistema trasporti/infrastrutture. Quali prospettive future?".

All'incontro, organizzato in collaborazione con la Fit-Cisl e il patrocinio del Comune di Pizzo, hanno partecipato il Segretario generale della Fit-Cisl Calabria Annibale Fiorenza, il Segretario regionale Fit-Cisl Calabria con delega al Dipartimento marittimo Vincenzo Fausto Pagnotta, il Coordinatore nazionale per il Trasporto marittimo Giovanni Olivieri, il Segretario generale della Cisl Calabria Paolo Tramonti, il Direttore generale del dipartimento Trasporto ferroviario e infrastrutture del Mit Enrico Maria Pujia, il Sindaco di Pizzo Gianluca Callipo, il Dirigente scolastico Francesco Vinci, il Comandante della Capitaneria di Vibo Valentia Marina Pepe, il Referente locale del Collegio capitani Giuseppe Tallo e i rappresentanti delle imprese armatoriali Giuseppe Lo Turco per Gnv, Tiziano Minuti per Caronte&Tourist, Francesco Pitasi per il gruppo Amoretti. Erano presenti in sala anche diverse autorità e componenti dell'amministrazione comunale, tra i quali l'Assessore Pasquale Marino e la Consigliera delegata alle Politiche del mare Giorgia Andolfi.

La relazione introduttiva è stata tenuta dal Segretario regionale della Fit-Cisl Calabria Vincenzo Fausto Pagnotta che, oltre a sottolineare la soddisfazione per i risultati raggiunti nell'alternanza scuola-lavoro, ha voluto comunicare i dati riguardanti l'oc-



cupazione nel settore, il quale finalmente riesce ad avere trend occupazionali positivi.

A moderare i lavori il Coordinatore nazionale Giovanni Olivieri, che ha voluto sottolineare il lavoro che viene svolto in Calabria nel Dipartimento marittimo, oltre a manifestare l'attenzione e la vicinanza della Fit-Cisl nazionale nei confronti del nostro territorio. Olivieri, pur riconoscendo le numerose problematiche legate al comparto, si è mostrato fiducioso: l'accordo sugli allievi del luglio 2015 ha dato ai ragazzi speranze concrete di inserimento in campo lavorativo.

Il dirigente scolastico Francesco Vinci ha sottolineato che l'istituto tecnico nautico sta lavorando per farsi accreditare da parte della Emsa (Agenzia europea per la sicurezza marittima).

Il Sindaco di Pizzo Gianluca Callipo, presente e vicino alle problematiche dei giovani, si è mostrato soddisfatto del risultato avuto con il tavolo del mare.

Il direttore del Mit Enrico Maria Pujia ha illustrato i nuovi traguardi e gli obiettivi da raggiungere in tema di trasporto integrato e logistica.

Nei loro interventi i rappresentanti delle imprese armatoriali Pitasi (Amoretti Group) e Lo Turco (Gnv) hanno ribadito l'impegno a voler continuare la collaborazione con l'istituto stesso sui progetti di alternanza scuola-lavoro.

La "sorpresa" della giornata è arrivata dal rappresentante della (Caronte&Tourist) Minuti che, oltre a comunicare una nuova collaborazione con l'istituto nautico, aprendo al progetto dell'alternanza scuola-lavoro, ha comunicato l'adesione della propria azienda al protocollo d'intesa per la costituzione dello "Sportello del Mare" del comune di Pizzo.

Le conclusioni della giornata sono state affidate al Segretario generale della Fit Cisl Calabria Annibale Fiorenza, che ha sottolineato come il dialogo, il confronto tra la scuola, il corpo docente, il mondo delle imprese e il sindacato ha generato progetti di alternanza scuola-lavoro creati e realizzati con responsabilità.

Durante il convegno, infine, sono risultati apprezzatissimi gli interventi degli alunni che hanno raccontato la loro esperienza in merito all'alternanza scuola-lavoro.

Lazio

Il rilancio di Atac passa dall'intesa firmata con il sindacato

di **Eliseo Grasso**
Subcommissario
Fit-Cisl Lazio

Non siamo alla svolta definitiva ma è stato posto un tassello importante per il rilancio di Atac, la municipalizzata di tpl della capitale. Il 27 novembre abbiamo sottoscritto con il Comune di Roma un accordo sulla riorganizzazione del lavoro, che è uno dei pilastri portanti del piano industriale che l'azionista deve predisporre entro la fine del prossimo gennaio a sostegno del concordato preventivo, sul quale dovrà poi esprimersi il tribunale fallimentare. Quest'ultimo peraltro ha già prorogato di due mesi i termini, con la scadenza appunto fissata al 26 gennaio 2018. Solo in quella sede, quindi, sarà possibile conoscere il "destino" dell'azienda, sottoposta al fuoco incrociato dei creditori.

L'intesa raggiunta si focalizza su un nostro obiettivo centrale: salvaguardare il posto di lavoro ai quasi 12mila dipendenti, unitamente alle loro condizioni contrattuali, nella bufera che ha investito l'azienda.

Dopo circa 70 ore continue di confronto serratissimo, abbiamo raggiunto l'intesa che abbiamo siglato unitamente alle categorie laziali Filt-Cgil e Uiltrasporti, che ha visto confluire in altri verbali anche Faisa-Cisal e Ugl-Fna. L'Accordo prevede un aumento dell'orario di lavoro per tutto il personale a far data dal prossimo 1 gennaio, che passa quindi dalle attuali 37 a 39 settimanali ore. La conseguenza dell'aumento di orario di lavoro settimanale consentirà ad Atac di programmare i servizi del personale viaggiante cercando di ottimizzare i tempi di guida effettiva, aumentare la produttività delle officine

organizzandola per averle operative 7 giorni su 7 h24, reimpiegare il personale amministrativo e ausiliario alla verifica e alla vendita dei titoli di viaggio. Questi sono i principali elementi presenti nell'accordo, che come detto sono stati oggetto di un confronto serratissimo proprio per la mancanza dell'elemento economico, il quale generalmente recita una parte non indifferente: ciò ha indotto la Fit e le altre organizzazioni alla ricerca di altri fattori di garanzia ed equità.

Infatti, sull'intesa abbiamo preteso con forza che i sacrifici richiesti ai lavoratori siano estesi in egual misura anche al gruppo dirigente dell'azienda e che i nuovi programmi di turnazioni di tutti i settori siano preventivamente oggetto di confronto con le Rsu dei vari impianti. La tutela certamente più rilevante inserita nell'accordo è la clausola che renderà esigibili i contenuti dell'intesa solo a seguito dell'omologazione del concordato e del buon esito della proroga del contratto di servizio che il Comune dovrà attuare.

Lo snodo vero passa in primo luogo in una robusta ripresa degli investimenti strutturali. Avvertiamo, in proposito, una sorta di reticenza da parte del Comune. Insieme alla nostra Confederazione, la quale ha camminato passo passo con noi sulla strada che ha portato all'intesa, incalzeremo affinché il confronto aperto con la Regione e i Ministeri dello Sviluppo economico e dei Trasporti e Infrastrutture, con le ingenti risorse che questi protagonisti mettono sul piatto, non evaporino

nell'inconcludenza della burocrazia capitolina. Tutti devono fare un passo in avanti. Noi l'abbiamo fatto, pur scontando ulteriori sacrifici per i lavoratori, ben consapevoli che il loro apporto è un forte presupposto per il rilancio dell'azienda, ma non può essere l'unico. Il suo futuro dipenderà anche dalla volontà che i cittadini di Roma saranno chiamati ad esprimere nel referendum consultivo, promosso dai radicali, previsto nel prossimo mese di marzo. Il risultato potrà probabilmente influire sul nuovo assetto dell'impresa, con l'ingresso di altri azionisti a fianco dell'amministrazione comunale, che oggi detiene il 100% del capitale. Vedremo.

Oggi il primo obiettivo resta la decisione del tribunale fallimentare, che sarà condizionata dal piano industriale. Il sentiero è molto stretto e accidentato, per il pesante contrappeso della voragine dei debiti accumulati. I margini di manovra del Campidoglio, sotto il profilo finanziario, sono molto stretti. La partita trasporti di Roma, peraltro, è una delle più animate questioni che avvertiamo nei tavoli di confronto, perché la mobilità resta una acuta criticità della città.

Il concordato dovrebbe aprire uno spiraglio che permetta, con una gestione equilibrata, l'avvio di un grande progetto di rilancio, sul quale dovrebbero misurarsi i diversi attori istituzionali. È quanto stiamo perseguendo, con tenacia e pazienza, sempre più convinti che la valorizzazione del fattore lavoro sia la premessa del suo successo.

Lazio

Le proposte della Fit-Cisl Lazio per il rilancio di Ama

di **Marino Masucci**
Subcommissario
Fit-Cisl Lazio

Qualcosa si muove e il "pachiderma" Ama inizia a dare qualche segno di vitalità. Tuttavia non siamo ancora alla svolta da noi auspicata e che perseguiamo con grande determinazione e impegno.

L'immondizia che si accumula lungo le strade continua a offrire un quadro desolante, che dà un'immagine di Roma ben lontana da quella che la città dovrebbe offrire ai suoi cittadini e a tutto il mondo. Un dato: nel 2017 sono stati 10 milioni i turisti che hanno visitato la nostra capitale. È atteso nel prossimo anno un incremento significativo di questo aggregato, con gli effetti che sono connessi anche allo sviluppo dell'economia locale, ma, per raggiungere il traguardo, l'immagine che la nostra capitale offre gioca un ruolo fondamentale. Il suo straordinario patrimonio non può essere appannato da una insensata permanenza dell'indeciso cumulo di immondizia che ne deturpa perfino gli angoli e i siti più suggestivi.

È necessario quindi - e come prima organizzazione sindacale del personale lo abbiamo posto come obiettivo prioritario della nostra azione - puntare decisamente a una radicale inversione dell'attuale situazione. Vanno bene gli annunci, pur interessanti, di un cambio di passo. Lo stesso tuttavia deve poggiare sui problemi seri che scaturiscono dalla raccolta dei rifiuti. È il punto da cui partire, affrontando di petto le serie criticità che condizionano negativamente questo processo, le cui conseguenze negative si riversano non solo sui cittadini, ma soprattutto sugli

stessi lavoratori dell'azienda, che sono sovente costretti a subire il crescente malumore e le intemperanze degli utenti come se fossero i primi responsabili dell'attuale situazione.

Si sfilaccia, in questo modo, il tessuto connettivo che dovrebbe, al contrario, costituire la premessa per affermare una nuova cultura e un virtuoso processo di collaborazione tra gli operatori del comparto e tutte le componenti della cittadinanza. La vera svolta si può davvero realizzare attraverso una filiera integrata della raccolta e della lavorazione dei rifiuti, che sono una preziosa risorsa, un core business che crea ricchezza e occupazione. Lo confermano le tante positive esperienze che possiamo riscontrare in Italia e in tante importanti città dell'Europa, a partire da quelle che hanno un'utenza persino più ampia rispetto a Roma.

Parlavamo di annunci, a cui devono però seguire le realizzazioni concrete. Ci riferiamo a quanto si propone l'Ama con l'avvio in alcuni quartieri del X municipio (Ostia) di un nuovo modello di raccolta: isole ecologiche, microchip sui bidoncini e sacchetti intelligenti che consentiranno di identificare l'utente, il quale avrà anche un vantaggio fiscale in relazione alla quantità di differenziata che conferisce. L'idea è buona e l'abbiamo condivisa. Ma resta il problema di fondo: rendere operativi la raccolta e il trattamento di quanto viene conferito. In buona sostanza, non basta riempire cassonetti e isole ecologiche se poi manca la raccolta e la lavorazione. Ed

è il punto di più intensa criticità. Lo abbiamo rimarcato in ogni sede. E continueremo a sviluppare ogni iniziativa. Lo dobbiamo ai lavoratori; lo dobbiamo ai nostri cittadini.

Avvertiamo la nostra responsabilità di organizzazione che fa del cambiamento positivo la sua linea di direzione. Linea che ha confermato l'ampio successo che le nostre liste hanno conseguito nella recente tornata elettorale per la elezione delle Rsu e Rlssa. In tutte le province del Lazio. E anche in Ama, nella quale ci siamo collocati secondi e primi tra i sindacati confederali. Liste che danno una forte caratterizzazione, con l'ingresso di tanti giovani, al profondo processo di cambiamento che abbiamo avviato con il commissariamento della Fit-Cisl Lazio. Un successo, quello della nostra Federazione, in tutto il comparto di igiene ambientale che ci sprona a un impegno sempre più intenso per rafforzare il nostro ruolo, attraverso una organizzazione, che sa coniugare strettamente i valori di riferimento e le scelte più avanzate per una efficace tutela dei nostri associati, con un costante ampliamento della nostra base di riferimento, attraverso l'ingresso di nuove leve, di giovani e donne.

Sardegna

Anas declassa le strade sarde mettendo a rischio la sicurezza

di **Valerio Zoccheddu**
 Segretario generale Fit-Cisl
 Sardegna

Per Anas la Sardegna è come una "lontana colonia dell'impero" e il trattamento che le riserva in materia di sicurezza lo dimostra.

Tutte le prefetture della Sardegna, a partire da quella di Nuoro, hanno attivato le procedure operative di protezione civile in caso di allarme alluvioni, affidando all'Anas, a seconda dei diversi livelli di allerta, precisi compiti. Deve monitorare e assicurare l'efficienza della rete viaria di propria competenza, soprattutto nelle zone più vulnerabili sotto il profilo del rischio idrogeologico. Dispone per il rinforzo e la costante presenza delle proprie squadre di intervento, in raccordo con le forze di polizia presenti, nei tratti di viabilità di competenza che, in base alle previsioni meteorologiche e all'esperienza maturata, risultano maggiormente vulnerabili sotto il profilo del rischio idraulico e geologico, per l'immediata interdizione stradale e gli interventi di competenza in caso di necessità. Infine dispone la presenza del personale dipendente, in raccordo con le forze di polizia in campo, nei tratti di viabilità e nei ponti e viadotti di competenza che, in base alle previsioni meteorologiche e all'esperienza maturata, potrebbero risultare più vulnerabili sotto il profilo del rischio idrogeologico, allo scopo di provvedere con immediatezza all'interdizione stradale ove si presentasse la necessità.

Ebbene, Anas adempie a modo suo questi doveri, penalizzando i Sardi e la Sardegna

tutta. Questo atteggiamento è dimostrato da una serie di indizi, che tutti insieme fanno molto più di una prova. Innanzitutto manda a dirigere il compartimento i suoi "consoli" completamente succubi ai voleri romani, e, quando mostrano eccessivo attivismo, sono trasferiti, come per il precedente Valerio Mele, in compartimenti più importanti quali la Sicilia.

Oltre a ciò vogliamo ricordare altri episodi molto discutibili. Nella riunione sindacale dello scorso 24 ottobre Valter Bortolan, attuale Capo compartimento per la Sardegna, comunica ai sindacati che il nuovo modello di esercizio che intende proporre a Roma prevede il "declassamento" del 50% di oltre 3mila km di strade a due corsie di sua competenza, con classificazione a rango "C", che non prevede le squadre di manutenzione, per risparmiare sul numero di addetti necessari. Tale classificazione è stata trasmessa a Roma nonostante il parere contrario di tutte le organizzazioni sindacali.

Altro indizio: Anas ha affidato in appalto in Sardegna lo sfalcio dell'erba, per il prossimo triennio, naturalmente ad aziende "continentali", per la "modica" cifra di circa 50 milioni di euro che, se utilizzati per pagare personale interno, avrebbe consentito di assumere in Anas almeno 400 sardi. Riteniamo che ci possano essere gli elementi per una verifica da parte dell'Anac (l'Agenzia nazionale anti corruzione) per accertare se l'internalizzazione di tale

attività non sia economicamente più vantaggiosa.

Terzo elemento: in occasione della citata riunione, le organizzazioni sindacali avevano espresso parere contrario all'assunzione per 6 mesi di un addetto alla sala operativa, casualmente proveniente dal continente, chiedendo che si procedesse alla selezione di personale residente. Evidentemente hanno prevalso altri interessi e influenze visto che il 3 novembre Bortolan comunicava la determina di assunzione, con una tempestività degna di altra urgenza, dal giorno 6 novembre.

E inoltre che dire della lunga agonia che devono sopportare i sardi che usano la 131, dal mese di luglio, e non si sa fino a quando, ostaggio di Anas che costringe a viaggiare su 2 corsie per 8 km, in fila a 30 all'ora dietro ai camion, da Bonorva a Campeda?

Questa è la situazione delle strade gestite da Anas in Sardegna. Come possono le Prefetture affidarle i compiti che le sono stati assegnati in caso di emergenza, con 156 addetti all'esercizio, di cui 87 con limitazioni, per la sorveglianza e la manutenzione di 3.650 km di strade?

I giovani under 30 sono più esposti alle bufale



di Geivù

Uno dei mali più insidiosi per le democrazie mature dell'Occidente è certamente la bufala digitale, la fake news che sul World Wide Web nasce, cresce e prolifera. Internet, che di per sé rappresenterebbe uno strumento di grande emancipazione informativa per una platea potenzialmente infinita di fruitori, è alla prova dei fatti come una macchina superaccessoriata di cui gli utilizzatori finali ignorino le elementari funzioni di base. La Rete è una miniera d'oro ma occorre sapere cercare dentro di essa con abilità e senso critico. Proviamo a districarci in questo ginepraio che è diventato il mondo delle notizie attraverso i risultati del 14° Rapporto Censis sulla comunicazione, promosso da Facebook, Mediaset, Rai, Tv2000 e Wind Tre.

Quotidiano disprezzo. I quotidiani continuano a soffrire per la mancata integrazione nel mondo della comunicazione digitale. Oggi solo il 35,8% degli italiani legge i giornali. Negli ultimi dieci anni, mentre i quotidiani a stampa perdevano il 25,6% di utenza, quelli online ne acquistavano solo il 4,1% (oggi l'utenza complessiva è al 25,2%). Nel campo dei periodici, però, nell'ultimo anno si è registrata una ripresa sia dei settimanali (il 31% di utenza, +1,8%), sia dei mensili (il 26,8% di utenza, +2,1%). Ma solo il 42,9% degli italiani legge i libri a stampa e il 9,6% gli e-book. Complessivamente, i lettori di libri si attestano al 45,7% della popolazione, confermando la ancora scarsa capacità dei libri elettronici di attirare nuovi lettori.

«L'ha detto la tivvù, l'ho letto su Fb». I telegiornali sono usati abitualmente per informarsi dal 60,6% degli italiani, ma solo dal 53,9% dei giovani. La seconda fonte d'informazione è Facebook con il 35%, ma nel caso degli under 30 il social network sale al 48,8%. Tra i mezzi utilizzati per informarsi dai giovani seguono i motori di ricerca su internet come Google (25,7%) e YouTube (20,7%). Le persone più istruite, diplomate o laureate, restano affezionate ai tg generalisti (62,1%), ai giornali radio (25,3%) e alle tv "all news" (23,7%), ma danno comunque molta importanza a Facebook (41,1%). I quotidiani vengono al sesto posto nella classifica generale: li usa regolarmente per informarsi il 14,2% della popolazione, il 15,1% delle persone più istruite, ma solo il 5,6% dei giovani.

Gli asini volano. A più della metà degli utenti di internet è capitato di dare credito a notizie false circolate in rete: è successo spesso al 7,4%, qualche volta al 45,3%, per un totale pari al 52,7%. La percentuale scende di poco, rimanendo comunque al di sopra della metà, tra le persone più istruite (51,9%), ma sale fino al 58,8% tra i giovani under 30, che dichiarano di aver creduto spesso alle bufale in rete nel 12,3% dei casi. Quali sono i giudizi espressi sulle fake news? Per tre quarti degli italiani (77,8%) si tratta di un fenomeno pericoloso. I più istruiti ritengono che le bufale sul web vengono create ad arte per inquinare il dibattito pubblico (74,1%) e che favoriscono il populismo (69,4%). I giovani

invece danno meno peso a queste valutazioni. Il 44,6% ritiene che l'allarme sulle fake news sia sollevato dalle vecchie élite, come i giornalisti, che a causa del web hanno perso potere.

Millennials vs generazioni "mature". Tra i giovani (14-29 anni) la quota di utenti della rete arriva al 90,5%, mentre è ferma al 38,3% tra gli anziani (65-80 anni). L'89,3% dei primi usa telefoni smartphone, ma lo fa solo il 27,6% dei secondi. Il 79,9% degli under 30 è iscritto a Facebook, contro appena il 19,2% degli over 65. Il 75,9% dei giovani usa YouTube, come fa solo il 16,5% degli ultrasessantacinquenni. Quasi la metà dei giovani (il 47,7%) consulta i siti web di informazione, contro appena il 17,6% degli anziani. Il 40,9% dei primi guarda la web tv, contro appena il 7,4% dei secondi. Il 39,9% dei giovani ascolta la radio attraverso lo smartphone, mentre lo fa solo il 3,5% dei longevi. Su Twitter c'è più di un quarto dei giovani (il 26,5%) e un marginale 3,2% degli over 65.

I comportamenti mediatici dei giovani e degli adulti, tuttavia, sono sempre più omogenei. Nel 2017 viene praticamente colmato il gap nell'accesso a internet, con una utenza dell'87,8% tra i 30-44enni contro il 90,5% dei 14-29enni. Lo stesso avviene per i social network (l'80,4% e l'86,9% di utenza rispettivamente), gli smartphone (l'84,7% e l'89,3%), la tv via internet (il 39,5% e il 40,9%) e gli e-book (il 15,4% e il 15,2%).

Intervista all'On. Luca Squeri

«Il Registro internazionale rende le compagnie italiane competitive»

Luca Squeri, milanese, 56 anni, deputato, imprenditore, laureato in scienze giuridiche, è uno dei maggiori esperti di trasporti di Forza Italia.



MINISTERO DEI TRASPORTI. Graziano Delrio è ormai da oltre tre anni alla guida del Mit ed è stato confermato anche nel Governo Gentiloni. Come valuta l'attività strettamente ministeriale? Inoltre, ora sembra voler assumere anche un ruolo politico. Cosa ne pensa?

«Come ho avuto già modo di dire, l'azione del Ministro Delrio pur con alcune innovazioni operative, non si è discostata molto dai principi cardine della politica dei trasporti degli esecutivi precedenti sostenuti anche da Forza Italia. Penso, in particolare, all'esigenza di una più forte regia centrale degli interventi e a una maggiore integrazione tra le diverse infrastrutture di trasporto che nascono dalle analisi del Piano della Logistica del 2006. La sfida consiste ora nel portare a compimento i diversi cantieri aperti, assumendo, però, pienamente e senza riserve ideologiche, il miglioramento dell'accessibilità e dell'efficienza logistica del Paese, realizzata con qualunque modalità di trasporto, come priorità d'intervento».

FERROVIE DELLO STATO ITALIANE. Renato Mazzoncini, nominato ai tempi del Governo Renzi, è ormai stabilmente insediato alla guida del gruppo Fsi. Non molto tempo fa a Roma Tiburtina ha presentato un impegnativo piano industriale che prevede investimenti decennali per 93 miliardi di euro. In ogni caso svolge un ruolo molto attivo anche sul fronte mediatico. Fra l'altro dovrà gestire anche la partita del "matrimonio" con Anas. Si era anche proposto per acquisire l'Atac. Come valuta?

«Fsi è una delle eccellenze italiane, che deve fare da traino nel

settore del trasporto merci e passeggeri. Il Piano proposto è molto ambizioso. Credo che, se è vero che ci sono margini di crescita, bisogna anche essere un po' cauti nel lanciarsi in trionfalismi e annunci eclatanti. C'è molto da fare, vediamo le priorità e come realizzarle.

Credo che Fsi vada messa nelle condizioni di eccellere, in Italia e all'estero, ed effettivamente il trasporto, anche su scala mondiale, tende a vedere la concentrazione di alcuni grandi player che allargano il proprio raggio di azione. Questo tema è affascinante ma richiede attente valutazioni: bisogna evitare che un'eccellenza possa creare danni agli altri operatori presenti nel mercato; e i processi di integrazione verticale, che includono anche infrastrutture utilizzate da tutti gli operatori sono, da questo punto di vista, un po' pericolosi e vanno attentamente monitorati».

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?

«Le tecnologie sono strumenti che non devono servire a sovvertire le norme che disciplinano le attività economiche. Il principio deve essere "stesse regole" per chi opera sugli "stessi mercati". L'adesione ad una piattaforma tecnologica non può rendere lecito ciò che lecito non è, come per esempio svolgere il trasporto di persone, senza una specifica licenza o autorizzazione. E questo, non me ne vogliano i fautori della sharing economy, proprio nell'interesse, primo, degli utenti e consumatori che hanno il diritto di poter contare, sempre, sugli stessi livelli di sicurezza che le regole del settore presidiano».

RIFORMA DELLA PORTUALITA'. Il decreto legislativo 169/2016 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 chiedono una moratoria di 24 o 36 mesi prima di procedere agli accorpamenti. Nel frattempo sono arrivate al Mit 334 autocandidature per le presidenze. Delrio ha proceduto con tutte le nomine non senza difficoltà a livello locale. Ci sono state resistenze inconfessate? Come andrà a finire?

«La riforma della portualità aspettava da troppo tempo la sua approvazione, e su questo va dato merito a Delrio di averla portata a termine. Rispetto alle premesse iniziali, si è perso qualcosa per strada in termini di campanilismo e regionalismo, confermando i limiti per un efficace governo del settore dell'attuale assetto del Titolo V della Costituzione. In ogni caso, pur confermando un parere positivo su quanto fatto – o cercato di fare – per rafforzare il coordinamento nazionale delle politiche, razionalizzare gli organismi di governance e velocizzare le operazioni portuali, ritengo negativa la scelta fatta di marginalizzare il ruolo dei rappresentanti economici nella vita portuale, una scelta che potrebbe limitare la capacità del nostro sistema portuale di cogliere e anticipare le dinamiche dei mercati».

ANCORA RIFORMA DELLA PORTUALITA'. Il Consiglio dei Ministri dello scorso 8 settembre ha approvato un decreto legislativo integrativo e correttivo della riforma della portualità. È indicata una nuova classificazione dei porti. Ma soprattutto è previsto un "niet" ai politici nei comitati di gestione delle autorità di sistema. Come valuta?

«Il tema non è se ci devono stare sindaci o presidenti di Regioni.

Anche perché la legge è chiara: i posti sono assegnati a rappresentanti delle istituzioni locali. Per cui, paradossalmente, se ci andassero i sindaci si avrebbe la massima rappresentanza istituzionale. La questione è diversa: chi siede nei comitati di gestione deve avere le competenze per svolgere quel ruolo. È ovvio che chi ha compiti di alta responsabilità, come un sindaco o un presidente di regione, magari può avere qualche obiettivo problema logistico a svolgere il doppio incarico, ma la discriminante deve essere la competenza del soggetto, la capacità di individuare politiche portuali di sviluppo per il territorio e in sinergia con quanto si decide a livello nazionale. Bisogna evitare che i porti diventino il parcheggio per personaggi legati alla politica, ma puntare su figure di prestigio per il lavoro che devono fare. Infine, forse si sarebbe dovuto prevedere un compenso per i membri del comitato di gestione, le cui responsabilità sono enormi: svolgere questo ruolo pro bono solleva non poche criticità».

BATTAGLIA NAVALE. Così viene definito giornalmisticamente il continuo scontro tra gli armatori Vincenzo Onorato (Moby e Tirrenia) ed Emanuele Grimaldi, patron del gruppo omonimo. Il primo ha accusato il secondo di condurre una politica contraria alla italianità dell'armamento nazionale a danno dei marittimi italiani. Chi ha ragione?

«È un tema che ormai va avanti da un po'. Non credo che spetti a me dire chi ha ragione o torto. È un settore con una complessità normativa elevata e quindi ci sono molte sfaccettature da dover tenere in considerazione.

Credo che il Registro internazionale, in quanto strumento di favore per le imprese armatoriali, debba continuare a mantenere la propria competitività ma, allo stesso analogo modo, se ci sono aree grigie che portano a una riduzione dell'occupazione nazionale, è bene intervenire a favore dei marittimi, che rappresentano la grande ricchezza e tradizione marinara italiana».

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.

Aids, il nemico che sottovalutiamo



di Giulia Dellepiane
g.dellepiane@cisl.it

In Italia i nuovi casi di contagio da virus dell'Aids sono stabili da dieci anni: circa 4mila all'anno. «Può sembrare una buona notizia, ma non è così, perché l'HIV dovrebbe invece essere in calo», spiega Massimo Oldrini, Presidente di Lila, Lega italiana per la lotta all'Aids. Mancano politiche serie di contrasto, anche se qualcosa sta cambiando.

L'Aids, o sindrome da immunodeficienza acquisita, è una malattia del sistema immunitario umano causata dall'Hiv, il virus dell'immunodeficienza umana, il quale si trasmette attraverso il sangue, lo sperma e le secrezioni vaginali. I rapporti sessuali non protetti dal profilattico o lo scambio di siringhe infette sono dunque le vie di trasmissione più comuni.

Presidente, cosa non sta funzionando nella prevenzione dell'Hiv oggi?

«Non vengono fatte azioni concrete, come campagne di informazione, facilitazione di accesso al test per l'Hiv o ai preservativi (che sono l'unico strumento di prevenzione efficace), programmi di educazione sessuale e sentimentale nelle scuole».

In Europa aumentano i casi di contagio tra i cinquantenni: lo certifica il British Medical Journal. Come si spiega, visto che proprio loro dovrebbero essere più informati e responsabili dei giovani?

«Grazie all'aumento di opportunità di rapporti sessuali come i viaggi all'estero e le app di incontri. Di per sé è positivo che gli adulti, ma anche gli anziani abbiano una vita sessuale più attiva di un tempo, ma devono prevenire. Purtroppo il preservativo non piace e costa».

Diceva che non è semplice accedere al test in Italia.

«Dovrebbe essere gratuito e anonimo, ma quasi ovunque per ragioni economiche lo fanno pagare e ci vuole la ricetta del medico».

Ora però c'è la possibilità del test in farmacia: non servono né documenti né ricette e bastano 20 euro.

«Sì ed è una bella novità. Ma ci preoccupa molto che le persone si trovino sole in caso di diagnosi positiva».

Un altro dato preoccupante è che le persone spesso scoprono tardi di avere l'Hiv.

«Sì, la grande maggioranza, circa il 63%, lo scopre quando ormai lo ha contratto da diversi anni e quindi ha già fatto danni al sistema immunitario».

Quanto è importante diagnosticare subito?

«Moltissimo, perché con le nuove cure, molto meno pesanti rispetto a venti anni fa, se si agisce subito si può ridurre a zero il rischio di contagiare gli altri. In altre parole se una persona entra in terapia subito e la segue bene non trasmette l'Hiv neanche se fa sesso non protetto o scambiandosi la siringa: si tratta di un progresso medico enorme».

E invece siamo ancora lontani dal vaccino.

«Purtroppo sì. È una pista molto importante, ma attualmente non ci sono elementi concreti che portino a dire che sarà disponibile nell'arco dei prossimi cinque anni».



Davanti a questo quadro le istituzioni sono immobili?

«Per fortuna no. Nei primi anni del nuovo millennio era calata l'attenzione della politica, ma ora sta tornando alta: l'Europa nel settembre 2016 ha sottoscritto un documento di contrasto all'Hiv. A seguire il Ministero italiano della Salute ha iniziato a stilare un piano nazionale, ma è ancora in discussione a distanza di mesi per cui di concreto non c'è ancora nulla».

Cosa vuol dire avere l'Hiv? Perché le persone dovrebbero evitare il contagio?

«Sapere di averlo è un shock forte che ti cambia la vita, ma grazie ai farmaci è possibile condurre un'esistenza molto soddisfacente. Certo questa persona dovrà stare sotto controllo e assumere farmaci per tutta la vita».

Purtroppo in Italia rimangono forti lo stigma sociale e la discriminazione contro le persone affette dal virus, ma anche l'auto-discriminazione delle persone con Hiv. La società non è ancora molto disponibile a comprendere certe cose».

Vuole fare un appello?

«Smettere di pensare che l'Hiv riguardi altri se si è sessualmente attivi, proteggersi e smettere di avere paura delle persone con Hiv».

Per maggiori informazioni www.lila.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
Via Salaria, 89 Roma (00198)

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

ISTITUTO NAZIONALE ASSISTENZA TRASPORTI

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

NUOVA POLIZZA CONVENZIONE TRASPORTI

Inidoneità temporanea o definitiva al servizio per malattia o infortunio.

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

Le prestazioni suindicate sono cumulabili con indennità di altre polizze.
NB: le presenti informazioni hanno carattere esemplificativo, fermo restando quanto previsto dalle condizioni contrattuali di polizza.



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

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

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

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

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

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

DOMANDE?

CHIAMACI AL 06.51.57.41 OPPURE MANDACI UNA MAIL A INFO@INAT.IT
SAREMO FELICI DI RISPONDERTI NEL MINOR TEMPO POSSIBILE

Ufficio Sinistri:

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

Assistenza clienti:

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

Largo Salinari, 18
00142 Roma

inat agenzia speciale

