

Mensile per la Federazione Italiana Trasporti

La VOCE dei Trasporti 3

LXVIII anno dalla fondazione

Marzo 2018



FIT-CISL
FEDERAZIONE ITALIANA TRASPORTI



Il frutto del mio benessere, un'assicurazione UniSalute

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

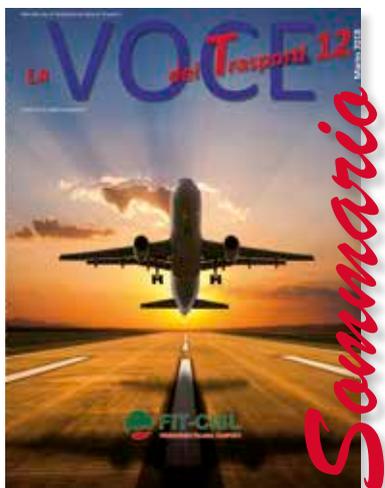
dentista. Inoltre hai a disposizione una linea telefonica aperta 24 ore su 24 con un team di medici e psicologi. Affidati ad UniSalute, l'assicurazione che pensa a farti stare bene, sempre.

UniSalute, un nuovo modo di guardare all'assicurazione

UniSalute
SPECIALISTI NELL'ASSICURAZIONE SALUTE

www.unisalute.it
numero verde 800 114444

Unipol
GRUPPO



Editoriale

- 2 Il sindacato, esempio di responsabilità che promuove la crescita

In Evidenza

- 4 Jobs Act: siamo giunti al redde rationem?
- 6 Noi, in prima linea per i diritti dei lavoratori
- 8 L'automazione e i diritti dei portuali

Mobilità Ferroviaria

- 10 Le vertenze aperte all'interno del nostro settore
- 12 Manutenzione Rotabili: una grande opportunità di rilancio
- 13 Dopo Pioltello riparte il dialogo con l'Ansf
- 14 Rfi investe ma ha bisogno di nuovo personale

Sindacato e Strategie

- 15 Il ruolo della termovalorizzazione nell'economia circolare
- 17 Marozzi, fine dell'incubo
- 19 Gli emendamenti alla Mlc e il welfare dei marittimi
- 21 La pirateria oggi e gli strumenti per affrontarla
- 23 Siamo pronti ad affrontare le nuove sfide
- 24 Solidarietà ai nostri iscritti aggrediti a Mairano
- 25 Le due anime del pilota sindacalista e il ritmo del suo lavoro

Politiche Sociali

- 27 Anche l'Ape volontaria prende forma
- 29 Il nuovo look della Rita

Generi e Generazioni

- 30 Non solo l'8 marzo: noi lavoriamo per voi e con voi ogni giorno
- 32 Quali aspettative per i giovani verso il mondo del lavoro?

Fit International

- 34 Firmato il contratto Ibf: ne beneficiano 200mila marittimi
- 36 Il Mediterraneo al centro del lavoro degli ispettori Itf
- 38 L'impatto sul lavoro della digitalizzazione delle torri di controllo
- 42 Verso una certificazione europea per i lavoratori della manutenzione rotabili

Regioni

- 43 Marino Masucci eletto Segretario generale
- 45 Il terminal container di Cagliari e la politica assente
- 46 Raggiunto accordo per i lavoratori di Gest

Opinioni e Colloqui

- 47 Che fare dopo le scuole superiori? L'indagine di Almadiploma
- 48 Sì alla vacanza, ma responsabile

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

N. 3 Marzo 2018

LXVIII anno dalla fondazione

Autorizzazione del Tribunale di Roma n.350 del 16.6.1987

Proprietà La Rotaia S.r.l.

Direttore: Antonio Piras

Direttore Responsabile: Giulia Dellepiane

Redazione: Salvatore Pellecchia, Emiliano Fiorentino, Monica Mascia, Gaetano Riccio, Michele Castellano, Massimo Malvisi, Osvaldo Marinig

Impaginazione e grafica: Fabio Grassini

Direzione, Redazione, Amministrazione:

Via A. Musa, 4 - 00161 Roma

Tel. 06-44286307 - Fax 06-44286361

federazione_fit@cisl.it

Stampa: Tipografia CSR

Via di Salone, 131/c - Roma - Tel. 06-4182113

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

Chiuso in redazione il 18/03/2018
Finito di stampare nel mese di marzo
Tiratura: 28.000 copie

Il sindacato, esempio di responsabilità che promuove la crescita



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

dal fatto che sono cambiate le motivazioni che determinano il consenso e che i cittadini hanno chiaramente indicato che è necessario un serio processo di profondo cambiamento. La "palla" adesso è affidata, oltre che al Capo dello Stato, alle forze politiche. Inizia la partita, dagli esiti al momento molto incerti.

Se i partiti accoglieranno l'invito del Presidente Sergio Mattarella sul senso di responsabilità, nell'interesse del Paese - ossia «stemperare toni e tensioni, superare l'arroccamento pregiudiziale sulle proprie posizioni, ridurre le distanze e disporsi con lealtà e volontà costruttiva alla paziente ricerca di mediazioni alte o almeno di onorevoli compromessi, per convergere su un ben definito disegno programmatico» - l'avvio della legislatura potrebbe superare l'attuale impasse. Fare previsioni non è il nostro mestiere. Possiamo solo osservare, con grande attenzione, lo snodarsi del percorso. Qualche segnale, in proposito, può avvenire fin dai primi passi del Parlamento, con la elezione dei Presidenti delle due Camere a fine marzo. E, soprattutto, dall'avvio delle consultazioni al Quirinale, che partiranno subito dopo Pasqua. È molto probabile che i tempi non saranno brevi per capire l'evoluzione del contesto. Se la Germania ha impiegato sei mesi per formare il nuovo Governo e ne sono occorsi due per dare vita a quello di Enrico Letta, è molto probabile che anche noi saremo chiamati

L'inizio del mese di marzo è stato contrassegnato da due avvenimenti molto importanti: il risultato elettorale, scaturito dalle urne di domenica 4, e la presentazione venerdì 9 del protocollo di intesa sulle nuove relazioni industriali e sul conseguente nuovo modello contrattuale, sottoscritto dai sindacati confederali Cisl, Cgil e Uil e dalla Confindustria, dopo una lunga trattativa che si è snodata per 16 mesi.

Seguiamo, nelle nostre riflessioni, l'ordine temporale dei due avvenimenti. Una prima constatazione sulle ultime elezioni politiche: chi ha vinto? Sicuramente la democrazia, con la partecipazione al voto di oltre il 70% degli aventi diritto, nonostante alcuni seri limiti sull'organizzazione dei seggi e le condizioni atmosferiche tutt'altro che favorevoli. L'astensione è stata sicuramente alta, ma non quanto

temuto. È un dato significativo, specie per una organizzazione come la nostra e per tutta la Cisl, che fonda sul metodo democratico e l'attiva partecipazione la sua identità distintiva e caratterizzante.

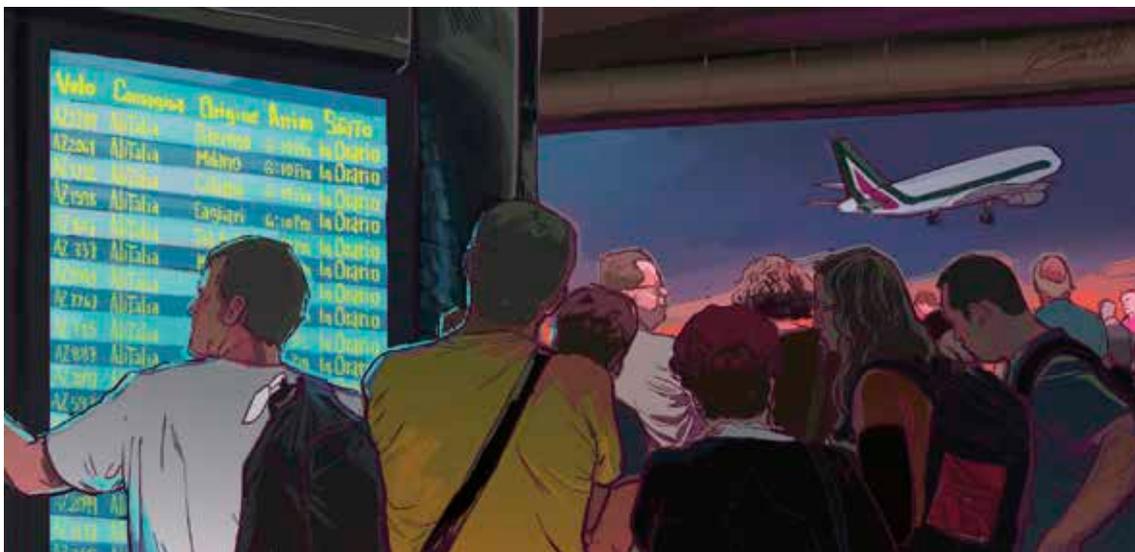
L'esito del voto apre uno scenario complesso e impegnativo, che non rende di immediata soluzione il problema della nascita di un governo. È infatti radicalmente mutata la tradizionale geografia politica, con l'irrompere di nuovi interlocutori e una configurazione tripolare dello scenario, all'interno del quale non è emersa una ben definita maggioranza in grado di esprimere il necessario assetto per il governo del Paese. Parlare di onda anomala o di stoccate dirompendi per la scossa tellurica che ha investito il quadro politico è un assioma di comodo, poco convincente. Occorre, mi pare, una riflessione che parta

a un esercizio di pazienza. Vedremo.

Il richiamo alla responsabilità del Presidente Mattarella, nel suo messaggio di fine 2017, trova un riscontro oggettivo nell'intesa che Confindustria e organizzazioni sindacali hanno formalizzato lo scorso 9 marzo. Se le forze politiche raccogliessero il segnale "forte" di questo protocollo, forse renderebbero più facile il superamento dell'attuale momento di transizione e troverebbero la giusta strada per dare al Paese un governo, che tutti auspichiamo solido e duraturo.

Come ha ricordato, infatti, la Segretaria generale Annamaria Furlan all'Esecutivo confederale, alla vigilia della sigla dell'accordo sulle nuove relazioni industriali, l'intesa dovrebbe portare a una robusta spinta verso il rilancio del sistema produttivo, in una traiettoria di maggiore qualità ed efficienza, di crescita dell'occupazione, di un significativo adeguamento dei livelli delle retribuzioni.

Tutto questo al fine di stimolare la domanda interna che anche nei primi mesi del nuovo anno continua a latitare, senza sottovalutare ulteriori aspetti altrettanto significativi, ovvero: un organico piano di riforme strutturali per ridurre drasticamente le disuguaglianze sociali, a cominciare dalle componenti più deboli; un ridisegno del sistema fiscale, per renderlo più equo e per stimolare gli investimenti e i consumi. Si tratta di misure da realizzare non con piattaforme di sofisticati algoritmi, ma attraverso il dialogo sociale e con l'attivo coinvolgimento delle organizzazioni di rappresentanza, a partire, appunto, dal sistema delle imprese e dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori. Del resto -il punto intorno al quale si snoda il protocollo - capitale e lavoro, dentro e fuori le aziende, coinvolgendo le comunità ed



i territori, hanno trovato un decisivo percorso comune per aprire una seria prospettiva alla crescita, economica e sociale, del sistema Paese.

Come si può facilmente vedere, sono tutti elementi sui quali la nostra Fit-Cisl si è molto impegnata, anticipando, anche con i più recenti rinnovi contrattuali, alcuni aspetti del protocollo di intesa: politiche attive a sostegno dell'occupazione; un ampliamento degli interventi per la formazione, da rivolgere anche all'acquisizione di quelle nuove competenze che sono richieste dal lavoro che cambia; la sicurezza, per noi mai optional, ma primario obiettivo della nostra azione; la più ampia e attiva partecipazione nella vita delle aziende, da concretizzarsi nelle dinamiche della loro governance. Ciò, ovviamente, nel nostro più specifico perimetro di azione. Questo progetto richiede il costante miglioramento dei necessari livelli di conoscenza, perché i nostri rappresentanti, a ogni livello di responsabilità, possano svolgere al meglio il ruolo di autentici protagonisti nei processi di cambiamento, impressi da un mercato in continuo mutamento.

Mi pare opportuno richiamare un altro argomento del protocollo: la rappresentatività. Riguarda le imprese e anche le organizzazioni sindacali e, se ben regolamentata, prosciugherà la palude melmosa di tante presenze pirata, prive di pur minimi tassi di rappresentatività, che alimentano il dumping sociale, moltiplicano imbarazzanti accordi contrattuali (sono

868 quelli censiti dal Cnel al settembre 2017, di cui oltre 500 sottoscritti da sigle minori con minimi tabellari più bassi del 30% rispetto a quelli firmati dai sindacati confederali) e sconfinano, con le loro iniziative, in inaccettabili fenomeni di illegalità. Come è noto, è un tema per noi molto sensibile. E lo ribadiamo, anche in questa circostanza.

Noi abbiamo sempre ben chiari i nostri obiettivi, non solo a livello macro, ma anche in vertenze delicate come quella Alitalia. Il nuovo governo, qualunque esso sia, dovrà risolvere la questione, valorizzando la compagnia, che si è confermata strategica in questi mesi di risanamento con la guida dei Commissari. Alitalia non va né svenduta né smembrata, ma deve restare un pilastro dell'industria del trasporto aereo italiano, dei trasporti in generale, ma anche del turismo e quindi dell'economia del nostro Paese, che non può delegare ad altre compagnie aeree la promozione all'estero delle proprie esclusive attrazioni.

Siamo alla vigilia della Pasqua. Ai nostri iscritti, ai delegati e alle loro famiglie, ai miei personali aggiungo gli auguri più cordiali ed affettuosi dei componenti degli organismi nazionali per una serena festa.

In questo inizio di primavera, puntiamo a guardare meglio, tutti insieme, le stelle che ci orientano e ci guidano nel nostro impegnativo percorso.

Jobs Act: siamo giunti al redde rationem?

Da subito il sindacato ha lavorato per rimediare ai suoi tanti difetti



di **Salvatore Pellicchia**
Segretario generale aggiunto Fit-Cisl

Dopo che i primi risultati ufficiali delle votazioni per le elezioni politiche del 4 marzo 2018 sono stati diffusi, dal carro del governo uscente sono cominciati a scendere in tanti.

Il Jobs Act, che fino a qualche giorno fa veniva evocato da più parti come la panacea di tutti i mali del sistema economico italiano, comincia a perdere punti perché, di fatto, ha fallito nell'obiettivo per cui era stato concepito dal legislatore: creare più occupazione stabile.

La dura verità, solo oggi, è dimostrata dai dati di più di un istituto di ricerca. Il secondo report congiunto di Ministero del Lavoro, Istat, Inps, Inail e Anpal sul mercato del lavoro relativo al quarto trimestre 2017 asserisce che, se in termini tendenziali l'occupazione continua a crescere con un +279mila unità, è pur vero che l'81% delle attivazioni è a tempo determinato.

Atteso che negli ultimi anni tantissimi imprenditori hanno sempre affermato che il famigerato articolo 18 dello statuto dei lavoratori era un freno per le assunzioni a tempo indeterminato, dal 7 marzo 2015 (data di entrata in vigore del Jobs Act) ci sarebbe dovuta essere una escalation di nuove assunzioni. Così però non è stato.

Un'ulteriore conferma di questo

quadro arriva dal Veneto: l'Osservatorio veneto sul Lavoro certifica che la metà dei posti di lavoro a tempo indeterminato creati nel 2015 è andata persa e stima che il 60% dei lavoratori si sia dimesso e il 40% sia stato licenziato. Questa tendenza era già stata anticipata parzialmente dal Rapporto dell'Inps del luglio scorso, per cui si può ipotizzare che a livello nazionale degli 1,4 milioni di posti di lavoro creati nel 2015, all'esordio del Jobs Act, ben 700mila non ci siano più.

Come detto, si tratta di stime che dovrebbero essere confermate dal Rapporto Inps della prossima estate, ma già da ora il quadro risulta chiaro: lo sbandierato aumento dell'occupazione stabile era dovuto agli incentivi, terminati i quali la situazione è regredita pesantemente.

Ma c'è di più: sempre il report congiunto di Ministero del Lavoro, Istat, Inps, Inail e Anpal per il quarto trimestre 2017 certifica che, terminati gli sgravi, il costo del lavoro è tornato a crescere. Parliamo del famigerato cuneo fiscale, ovvero l'indicatore percentuale che indica il rapporto tra tutte le imposte sul lavoro (dirette, indirette e contributi previdenziali) e il costo



del lavoro complessivo, e che in Italia è talmente alto da farci raggiungere il quinto posto della graduatoria Ocse per il 2016. Complessivamente, asserisce l'Istat, nel 2017 si è registrato un aumento complessivo del costo del lavoro dello 0,8% e ciò è «da attribuire principalmente alla ripresa, nel 2017, nella crescita degli oneri sociali (+1,5%) nel complesso dell'industria e dei servizi, dopo due anni di sostenuto calo associato alle nuove assunzioni a tempo indeterminato» (che hanno cioè beneficiato, in quel periodo, nel 2015 e in forma ridotta nel 2016, della decontribuzione piena e poi al 40% introdotta da Renzi-Poletti).

Chi legge regolarmente questo mensile sa quante volte abbiamo criticato il Jobs Act per i danni enormi che ha provocato in tutti i settori e in particolare nei trasporti e negli appalti delle attività accessorie e complementari dei trasporti medesimi. Il nodo principale è quello della mancanza di tutele nei casi di cambi di appalto, ma anche la normativa più complicata sulle dimissioni volontarie, la maggiore facilità

Noi, in prima linea per i diritti dei lavoratori

Dalla manifestazione degli autotrasportatori alle aggressioni ai nostri iscritti: ecco cos'è accaduto



di **Maurizio Diamante**
Segretario nazionale Fit-CisL

Sono due gli avvenimenti più significativi che hanno scandito il mese di febbraio: da un lato la nostra manifestazione unitaria degli autotrasportatori del 26 a Roma, con il presidio al Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, dall'altro l'atto di violenza che si è consumato davanti allo stabilimento logistico Stef di Mairano.

Partiamo dal primo. L'incanto della neve, che ha imbiancato Roma, ha dato un colore molto suggestivo alla nostra manifestazione dei lavoratori dell'autotrasporto per esprimere il nostro fermo dissenso alle ipotesi avanzate dalla Commissione europea sui regolamenti per il trasporto su strada delle persone e delle merci. Davanti alla sede del Mit abbiamo chiesto alle nostre istituzioni un forte impegno per aprire in sede europea un confronto con le forze sociali per contrastare ogni ipotesi di intervento che andrebbe a peggiorare le condizioni di vita e di lavoro degli autisti di camion e di bus di lunga percorrenza; per rafforzare la legalità; per contrastare ogni forma di doping sociale, derivante dal non rispetto delle intese negoziali. In particolare sul rispetto delle condizioni salariali, dell'articolazione delle prestazioni lavorative nei turni di lavoro e dei previsti riposi.

Mi pare opportuno sottolineare, intanto, che questa nostra iniziativa

Recentemente la Corte di giustizia europea ha dato ragione ai sindacati proclamando illegittimo il riposo in cabina

rientra nel contesto della campagna Fair Transport Europe, l'Europa dei trasporti equi, promossa dalla nostra Federazione europea, la Etf, contro ogni forma di concorrenza sleale tra le aziende del settore, che sovente si realizza attraverso il taglio del costo del lavoro del lavoro e la messa in mora dei diritti degli autisti, sanciti nelle intese negoziali. E inoltre in forme, tutt'altro che subdole, di tanti illeciti che riscontriamo nella disciplina sugli orari di lavoro, sui tempi di guida e di riposo che incidono pericolosamente sulla sicurezza dei conducenti degli automezzi, ma anche su tutti gli utenti delle strade.

In buona sostanza parliamo di una serie di fenomeni che la Commissione europea avrebbe dovuto regolamentare e che, al contrario, potrebbero essere favoriti dal pacchetto normativo presentato, il quale infatti contrasta fortemente con gli obiettivi che le organizzazioni sindacali europee si proponevano. In sostanza sul trasporto su strada la Commissione sembra orientata ad ulteriori liberalizzazioni e a forme molto spinte di flessibilità degli orari di guida e di riposo. La strada intrapresa dalla Ue è ancora più grave se si considera che recentemente la Corte di giustizia europea

ha dato ragione ai sindacati proclamando illegittimo il riposo in cabina. Ne consegue che, nell'ampio scenario dell'aspra competizione all'interno del mercato europeo, la Commissione rischia di alimentare un perverso ricorso al rafforzamento di ogni scorciatoia che finisce per rafforzare il dumping sociale.

Noi contrastiamo questa deriva e ci battiamo per garantire la certezza di trattamenti economici e normativi per le attività svolte nello stesso paese, chiudendo a doppia mandata la porta contro ogni nefasta apertura che vanifichi i diritti dei lavoratori, droghi il mercato con il ricorso a perversi meccanismi di concorrenza sleale. Se il mercato è per tutti il terreno su cui giocare la partita della concorrenza, tutti i competitori devono rispettare le regole; vanno rafforzati, quindi, i necessari meccanismi di controllo e attivate sanzioni adeguate contro chi pone in atto comportamenti illegali ed elude il rigoroso rispetto dei diritti dei lavoratori.

Chiediamo che la Commissione europea riveda alla radice, in primo luogo, l'importazione di manodopera a basso costo negli Stati membri e punti decisamente al miglioramento delle

Condanniamo gli episodi di violenza ed esprimiamo solidarietà ai nostri iscritti aggrediti

condizioni di lavoro, alla competizione leale, alla sicurezza sulle strade. E inoltre che tutti gli operatori rispettino le attuali regole, fissate nelle intese negoziali, sui tempi di guida e di riposo. Con un opportuno chiarimento: i conducenti degli automezzi trascorrono il riposo settimanale di 45 ore, o di più, fuori dalla cabina e con adeguati servizi sanitari a carico dei datori di lavoro; nell'eventualità che scelgano di trascorrere nelle rispettive abitazioni

ormai collaudata, perché un gruppo di esponenti di un piccolo sindacato autonomo - ma con presenze anche di estranei - ha la pretesa di bloccare l'ingresso allo stabilimento a 50 dipendenti e ai 150 lavoratori della cooperativa che lavora nel medesimo sito. Si dimentica, molto strumentalmente, che, come esiste il diritto di sciopero,

con l'attivo coinvolgimento delle forze dell'ordine, questi inaccettabili episodi, e per dare compiuta realizzazione al protocollo sulla logistica, sul quale - lo ricordo - abbiamo impegnato quattro ministeri: Sviluppo economico, Trasporti, Interno e Lavoro. Passata la fase elettorale, vogliamo accelerare per arrivare, in tempi stretti, alla sua



il riposo settimanale, il tempo di viaggio sia considerato tempo di lavoro e le relative spese a carico delle aziende.

Il secondo avvenimento: l'aggressione del 23 febbraio ai danni di tre nostri iscritti, di cui un delegato, davanti allo stabilimento Stef di Mairano, in provincia di Lodi. È un episodio di cieca violenza che si ripete in un settore, la logistica, tutt'altro che nuovo a questi fenomeni. La tecnica è

altrettanta tutela e dignità giuridica ha il diritto a lavorare. Non ci è facile capire la motivazione che ha scatenato l'iniziativa di blocco, anche perché alla Stef a tutti quelli che vi operano si applica il contratto collettivo nazionale.

Certo condanniamo questa ulteriore forma di inaccettabile violenza, così come non ci limitiamo a esprimere solidarietà ai nostri iscritti. Intensifichiamo la nostra iniziativa per arginare,

sottoscrizione. L'accordo che firmeremo sarà un importante strumento per ricomporre un settore che cresce a velocità esponenziale e nel quale, tuttavia, si annidano tante espressioni di dumping contrattuale e sociale, che finiscono per polverizzare le norme di legge e quelle fissate nei contratti. Ristabilire il rispetto di regole e diritti resta un nostro obiettivo strategico.

L'automazione e i diritti dei portuali

Il settore è attraversato da grandi cambiamenti. Le proposte di Fit-Cisl ed Etf



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

Una tre giorni importante per il mondo portuale italiano ed europeo. Il 14, 15 e 16 febbraio si sono tenute a Roma la Dockers' Section dell'Etf, la Federazione europea dei lavoratori dei trasporti, e un seminario, sempre organizzato da Etf, Fit-Cisl e Filt-Cgil, sull'automazione nei porti. Entrambi questi eventi hanno visto una forte partecipazione sia da parte di tutti i sindacati europei sia da parte di una folta rappresentanza della nostra Federazione.

Durante la sezione, a cui ha partecipato per la Fit-Cisl quale membro in Etf sezione Dockers Ugo Milone, il Segretario generale della Etf Eduardo Chagas ha relazionato puntualmente sulla campagna Fair Transport Europe, l'Europa dei trasporti equi, organizzata dalla Federazione europea e giunta alla seconda edizione, in continuità con quanto iniziato al Congresso di Barcellona, con lo scopo di contrastare il dumping sociale nei trasporti.

Tra i tanti temi affrontati, quello su cui ci si è soffermati maggiormente è la necessità sempre più impellente da parte di Etf di implementare la cooperazione tra la sezione dei porti e quella del trasporto marittimo. Ciò ovviamente non può che influenzare e rafforzare l'intero sistema-mare; a tal fine si è deciso di istituire un comitato di coordinamento marittimo della Etf

Etf vuole implementare la cooperazione tra la sezione dei porti e quella del trasporto marittimo



e di sviluppare un progetto di formazione congiunto.

La Etf insieme a Itf (la Federazione internazionale) riportano particolare sensibilità sulla formazione dei Cae (Comitati aziendali europei) in tutti i trasporti, costituendo un comitato per rappresentare le varie sezioni, sul quale per giugno sarà previsto un workshop monotematico.

Per dare continuità alle problematiche e alle opportunità emerse in merito all'automazione nei porti e in previsione del Congresso dell'Itf, che si terrà

quest'anno a Singapore, si è deciso di costituire un ulteriore comitato per l'automazione, che dovrà seguire con maggiore attenzione le questioni relative alla salute e sicurezza.

Il seminario sull'automazione

In apertura del seminario, il nostro Coordinatore nazionale per la portualità Ettore Torzetti, oltre che portare i saluti di Fit-Cisl e Filt-Cgil, ha fatto delle considerazioni su come sta cambiando il lavoro nei porti, come effetto della concentrazione dei traffici nelle mani di un numero sempre più ristretto di

Il rinnovo del ccnl si preannuncia molto impegnativo anche per i cambiamenti in corso e l'ingresso di nuovi protagonisti del settore che troveremo come controparti

operatori, con la presenza sempre più consistente da parte dello shipping internazionale e di gruppi finanziari, che stanno modificando la stessa tradizionale mappatura dei terminal.

Il mondo del lavoro è in completa evoluzione e inevitabilmente non può non cambiare anche per ciò che riguarda il sistema-mare, determinante per lo sviluppo e l'economia del nostro Paese. La concorrenza richiede sempre più elevati livelli di produttività e innovazione nei processi produttivi, purtroppo poggiando sempre più sulla forza e sul costo del lavoro. La sfida su cui oggi si deve misurare il sindacato non è quella di opporsi a un sistema di sviluppo e cambiamento a cui è sottoposto il lavoro, ma quella di ricercare strumenti e soluzioni a tutela dei lavoratori nella consapevolezza e con la capacità di governare tali processi.

Da qui è apparso, durante gli interventi dei rappresentanti dei vari sindacati europei, che ci sono realtà a noi molto vicine geograficamente parlando, ma assai lontane e più avanzate dal punto di vista della tutela, della crescita e della formazione delle figure

professionali portuali. Per esempio in Belgio i sindacati e i datori di lavoro hanno istituito congiuntamente un centro di formazione professionale già nel 1980, il quale ha il fine di ridurre il numero di incidenti sul lavoro, di formare gli operatori e dare le competenze necessarie allo svolgimento del lavoro portuale. Nel solo 2016 hanno formato 3.025 persone.

L'automazione porterà sicuramente i portuali a effettuare il proprio lavoro in ambienti più sicuri e meno esposti a rischi, perché saranno sempre di più le macchine a svolgere i compiti più gravosi e pericolosi. Nel decennio che va dal 1993 al 2003 solamente cinque terminal erano semi automatizzati, mentre nei successivi dieci anni si è passati a più di 25, di cui solamente quattro sono porti europei. Gli scali più automatizzati sono quelli di Amburgo e Rotterdam, meno quello di Anversa. In entrambi i porti sono stati fatti accordi importanti che hanno tutelato l'occupazione e riqualificato

i lavoratori a mansioni diverse: il lavoro che cambia. Anche in Italia si prevedono per il prossimo decennio investimenti importanti nello scalo di Vado Ligure.

Altro argomento importante affrontato nel seminario è stato quello di come Etf e ovviamente i sindacati ad essa affiliati devono approcciare il tema in questione. È inevitabile che il dialogo sociale e la possibilità di scrivere regole comuni a tutti i paesi membri in cui l'Etf è presente attraverso i suoi affiliati vengano recepiti nei singoli contratti collettivi nazionali di lavoro. Siamo di fronte a una vera e propria rivoluzione industriale del digitale in pieno svolgimento. Abbiamo per il momento chiari i punti di partenza, ma non ne conosciamo bene i confini.

A dicembre 2018 scadrà il ccnl italiano e dal prossimo giugno ci troveremo a iniziare le procedure di rinnovo. È ovvio che in questo contesto ci troveremo ad affrontare il tema delle nuove forme di lavoro, quindi il rinnovo si preannuncia molto impegnativo anche per i cambiamenti in corso e l'ingresso di nuovi protagonisti del settore che troveremo come controparti.

La Cisl è sempre stata un'organizzazione propensa alla contrattazione e al dialogo costruttivo, mai pregiudizialmente contraria ai cambiamenti. Affrontiamo questa nuova fase con lo spirito di chi ha voglia di dare il proprio contributo a un sistema che sta cambiando, senza dimenticare mai di mettere al centro la persona e il lavoro.



Le vertenze aperte all'interno del nostro settore

Ci siamo riuniti per fare il punto sui temi più importanti, a partire dal ccnl



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

Nella stupenda cornice del Museo ferroviario nazionale di Pietrarsa, a fine febbraio, abbiamo riunito le due aree contrattuali della Mobilità ferroviaria e della Mobilità tpl.

Nel corso dei lavori abbiamo approfondito i temi in comune partendo da quello legato alla definizione del contratto collettivo nazionale unico della Mobilità e abbiamo proposto la costituzione di gruppi di lavoro tecnici per approfondire le principali questioni legate al suo rinnovo. Abbiamo, altresì, presentato la costituzione di gruppi di lavoro specifici legati alla normativa sullo sciopero e all'analisi dei criteri per i bandi di gara per l'affidamento dei servizi di trasporto a livello regionale.

Abbiamo avuto anche due momenti specifici di approfondimento fatti all'interno delle due aree contrattuali separate e, per quanto riguarda la mobilità ferroviaria, la discussione si è incentrata sulle questioni oggetto dell'attivazione delle procedure con il gruppo Fsi, che di seguito approfondiamo.

Sede di partecipazione e consultazione

Con la firma del ccnl del dicembre 2016, avevamo convenuto con il gruppo Fsi la costituzione della Sede di partecipazione e consultazione, proprio per garantire il coinvolgimento dei lavoratori e delle loro rappresentanze nella realizzazione

Abbiamo sollecitato Fsi a definire il regolamento di funzionamento della Sede di partecipazione e consultazione prevista dal ccnl

degli obiettivi aziendali. Tale Sede non si è ancora perfezionata e da parte nostra è stata sottolineata la necessità che si arrivi a definirne il regolamento di funzionamento, evitando che vada a sovrapporsi o a essere sostitutiva di quanto previsto dal sistema delle relazioni industriali nel contratto aziendale.

Manutenzione rotabili

Altro aspetto fondamentale, oggetto delle procedure, su cui è in corso da mesi il confronto con Trenitalia, è quello relativo alla manutenzione dei rotabili.

Abbiamo chiesto a Trenitalia di avere il punto della situazione sia rispetto al reticolo attuale sia rispetto alla prospettiva dei prossimi anni. Il riferimento sempre fatto dalla società, infatti, è sempre stato relativo al biennio 2017-18, a differenza degli altri settori specifici che nel piano industriale del gruppo Fsi hanno uno sviluppo che va ben oltre questo lasso di tempo. In particolare i dati fornitici per il biennio confermano sia i livelli di produzione che il reticolo: nella Direzione Tecnica vi è un lieve aumento del livello di produzione con 3.750.000 ore di cui 2.600.000 internalizzate e 1.150.000 ore esternalizzate.

Nella Divisione Passeggeri Regionale sono



confermate 2.400.000 ore di produzione, di cui 1.600.000 ore internalizzate e 800.000 ore esternalizzate. Infine, nel settore dell'alta velocità vi sono 1.400.000 ore di cui 500.000 internalizzate e 900.000 esternalizzate.

La nostra valutazione è che il livello di produzione esternalizzata è troppo elevato e che occorre, relativamente alla strategia industriale, prevedere livelli di internalizzazione soprattutto per la manutenzione della parte pregiata della flotta, in particolare in considerazione del fatto che i materiali oggi in circolazione saranno sostituiti dai nuovi mezzi, specie nel trasporto regionale. Su questo aspetto è incentrata l'altra parte del problema da noi evidenziato, vale a dire la manutenzione dei nuovi materiali Rock e Pop che stanno subentrando nel trasporto regionale, in particolare in Veneto, Emilia Romagna, Toscana, Lazio e Marche.

Riteniamo necessario inserire all'interno del ccnl una sezione dedicata ai lavoratori che operano negli appalti per disciplinare un settore strategico

La società ci ha chiesto l'adozione di particolari flessibilità per rendere competitiva la manutenzione di questi nuovi treni rispetto al full service offerto dalle ditte costruttrici e, vista la forte implicazione che tale scelta strategica avrebbe sulla prospettiva del settore nel medio-lungo periodo, abbiamo chiesto ulteriori approfondimenti al riguardo. Per quanto ci riguarda, l'analisi dei costi – benefici va fatta tenendo in considerazione il bagaglio di competenza e professionalità che le nostre officine possono offrire e, sul piano delle flessibilità, abbiamo dato la nostra disponibilità rispetto a quelle previste nel contratto, in attesa di cominciare a discutere della nuova normativa contrattuale, visto che quello attuale è scaduto a dicembre 2017.

Premio di risultato

Altro punto importante della discussione in corso con il gruppo Fsi è quello relativo al premio di risultato, sul quale, nel corso degli incontri, abbiamo fatto qualche passo in avanti. Abbiamo, infatti, modificato le "forbici percentuali" di Ebitda di gruppo e di società da raggiungere per l'erogazione del premio da 70%-110% a 90%-110%. Altri passi in avanti li abbiamo fatti sul versante del contributo individuale: abbiamo, infatti, eliminato dal testo la riduzione (75%) per gli eventi malattia del dipendente e abbiamo ottenuto che vi sia solo un aspetto premiante (+10%) in caso di assenza di eventi di malattia e che in nessun modo vi siano penalizzazioni al riguardo. Così come abbiamo eliminato ogni riferimento ai provvedimenti disciplinari che avrebbero determinato, nella proposta aziendale, penalizzazioni del premio.

Adesso la discussione è incentrata sugli obiettivi da raggiungere e abbiamo chiesto che l'asticella non sia posta così in alto da rendere inaccessibile il premio. Per quanto ci riguarda, il punto di partenza per il raggiungimento del livello soglia per l'erogazione del premio deve essere il consuntivo dell'anno precedente.

Altro aspetto è quello che attiene al premio relativo al 2017

sul quale non è più possibile ottenere i benefici previsti dalla legge per la detassazione: in questo caso è l'azienda che deve farsi carico di una quota aggiuntiva che "sconti" la tassazione della quota per il lavoratore. Per quanto riguarda l'importo del premio al livello C per il triennio 2018-2020, l'azienda è passata dalla proposta iniziale di 900 euro a 1.000 euro, che per noi è ancora insufficiente: abbiamo chiesto, infatti, che sia elevata almeno a 1.100 euro.

Appalti

Altra questione posta al centro della discussione all'interno dell'area contrattuale della Mobilità ferroviaria è stata quella relativa al settore degli appalti. In particolare abbiamo fatto riferimento alla vertenza "Dussmann, Miorelli, Boni e Compass" per il riconoscimento delle soste di servizio di cui all'articolo 77 del ccnl.

Già nel mese di luglio dello scorso anno abbiamo provato con le società interessate a intraprendere un percorso di confronto negoziale, al fine di trovare possibili soluzioni all'interno di una contrattazione aziendale. Purtroppo, non avendo ricevuto nessuna risposta alle nostre ripetute richieste di incontro, lo scorso 7 dicembre siamo stati costretti a effettuare una prima azione di sciopero di mezzo turno di lavoro. A seguito di ciò e preso atto di un silenzio assordante da parte delle società, abbiamo indetto un

secondo sciopero che si svolgerà il prossimo 23 marzo e durerà un turno intero.

Un altro aspetto importante che affronteremo coi "committenti" è quello dell'aggiudicazione dei servizi messi a gara al massimo ribasso economico, che è diventato insostenibile. La questione va trattata sia dal punto di vista delle stesse aziende che lo propongono nell'intento di aggiudicarsi l'appalto, che dal versante sindacale per il rischio della mancata tenuta occupazionale e salariale dei lavoratori interessati, nonché per i servizi forniti alla clientela, che risultano sempre più scadenti in termini di qualità.

Questi sono solo alcuni dei motivi che ci costringono a fare una seria e profonda riflessione relativa al prossimo rinnovo del ccnl, per cui riteniamo necessario inserire all'interno dello stesso una sezione dedicata ai lavoratori che operano negli appalti, al fine di poter meglio disciplinare tutte le specificità di un settore che, se pur frastagliato, è così grande e strategico per i servizi necessari al gruppo Fsi.



Manutenzione Rotabili: una grande opportunità di rilancio



di Massimo Malvisi

Sia nell'ultimo incontro con Trenitalia dello scorso 7 febbraio sia durante i lavori della Commissione Tecnica Manutenzione Rotabili, che come Fit-Cisl abbiamo convocato il 23 gennaio scorso, è emerso chiaramente che il settore vive una fase di incertezza dalla quale bisogna rapidamente uscire. Incertezza su determinate scelte che sono fondamentali per uno sviluppo di questo settore.

Dobbiamo, per una maggiore chiarezza, suddividere il settore in segmenti, ma vogliamo partire da Mercitalia, società la cui attività di manutenzione rotabili è stata colpita dalle ristrutturazioni e riorganizzazioni già da tempo. A quando un confronto con la stessa società alla luce delle attuali condizioni operative del personale e dei prossimi ulteriori ingressi di nuovo materiale rotabile?

In ambito Trenitalia, in particolar modo nella Direzione Passeggeri regionale, la principale tematica riguarda l'assegnatario della manutenzione dei nuovi treni Rock e Pop, che dal 2019 inizieranno ad arrivare nelle Regioni che hanno stipulato un contratto di servizio 10+5 con Trenitalia. Come Segreterie nazionali lo abbiamo espresso chiaramente ed a più riprese in tutte le occasioni: la manutenzione a quel nuovo materiale rotabile va fatta dal personale di Trenitalia. Una scelta diversa, oltre ad avere conseguenze occupazionali, sarebbe come un modo di lasciarsi ingiustamente alle spalle un passato di affidabilità e professionalità costruito nel tempo da tanti ferrovieri, mortificandone il contributo fornito. Affidarsi in toto alle ditte

costruttrici, anzi al meccanismo di appalti e subappalti, dopo la nota di Ansf, è la scelta più idonea?

In Dpr, sussistono altre questioni afferenti sia al mantenimento del reticolo manutentivo sia alla titolarità della manutenzione su altre tipologie di materiale rotabile, come quello diesel, la cui gara di acquisto è andata deserta e va rimessa, con conseguente allungamento dei tempi, per poi passare ai convogli bimodali e al prossimo sviluppo dei treni a idrogeno. Ma al centro di tutto ciò vi sono i lavoratori, il patrimonio più importante per ogni società, tenuto conto anche degli sviluppi delle nuove tecnologie e della telediagnostica. Per questo serve una sorta di "piano Marshall" della formazione. Siamo sicuri che l'attuale organizzazione è quella più adeguata per rispondere appieno agli scenari futuri?

Su Direzione tecnica, fermo restando che alcune tematiche sono comuni a tutto il settore, come il volume di attività esternalizzate, e non potrebbe essere altrimenti, le questioni più contingenti (2019) sono riconducibili a tre temi: la prossima riduzione delle attività sui diesel, vista la progressiva dismissione degli attuali mezzi di Trenitalia e la necessità di acquisire commesse da altre società, anche per quanto riguarda i mezzi d'opera; punto secondo la riduzione delle carrozze Md, alla luce dell'ingresso in esercizio di nuovo materiale rotabile; punto terzo il ruolo della struttura di ingegneria.

Infine parliamo della Divisione Passeggeri Long Haul, con le due anime, quelle dell'Alta Velocità e quella legata al materiale tradizionale, con il prossimo ingresso dell'Etr 700, il Fyra V250. Questa è la struttura che più risente dello spostamento dei materiali, con pesanti ricadute sul personale che opera negli impianti interessati.

Come Fit-Cisl vogliamo che il percorso delineato con Trenitalia, nell'ambito della riunione convocata a seguito dell'apertura delle procedure di raffreddamento con il gruppo Fsi, dia risposte concrete alle questioni che da tempo poniamo, riassumibili in due categorie, strategiche e organizzative. Quelle strategiche riguardano le scelte e la loro portata, almeno quinquennale, sulla manutenzione rotabili, che non può essere limitata a determinate tipologie di rotabili ma deve traguardare anche a quelli di nuovissima generazione come i Rock e i Pop. Conseguentemente vi è la definizione del reticolo manutentivo, gli investimenti, le assunzioni e la formazione a supporto della scelta di perimetrare e internalizzare attività manutentive pregiate.

Invece per quanto riguarda le questioni organizzative, senz'altro un posto di primo piano lo hanno l'organizzazione del lavoro negli impianti, l'impatto della telediagnostica sulla revisione dei piani manutentivi, la geografia e le ricadute sul personale per quanto riguarda i carri soccorso, il superamento delle criticità per quanto attiene agli acquisti.

Dopo Pioltello riparte il dialogo con l'Ansf

Finalmente riparte il dialogo con l'Agenzia nazionale per la sicurezza nelle ferrovie, nell'ambito del protocollo relazionale. È questa la notizia più rilevante scaturita dall'incontro dell'8 febbraio scorso con il Direttore dell'Ansf. Tale riunione era stata richiesta dai sindacati a seguito del drammatico incidente ferroviario avvenuto nei pressi di Pioltello, in Lombardia, anche per ottenere un quadro esauriente sul tema della manutenzione sia dell'infrastruttura sia del materiale rotabile.

Il Direttore ha fatto una disanima delle questioni più urgenti, partendo dalla nota emessa lo scorso 15 gennaio con cui l'Ansf raccomanda a tutti gli operatori ferroviari di effettuare un riesame dei processi riguardanti la manutenzione sia dell'infrastruttura sia dei rotabili. Sollecita inoltre i gestori dell'infrastruttura a effettuare «una verifica delle procedure di gestione dei controlli, sia visivi che strumentali, sui componenti dell'infrastruttura per individuare le criticità e i punti di miglioramento». Si rivolge nello stesso tempo anche agli organismi di certificazione invitandoli a migliorare l'efficacia dei controlli periodici effettuati.

Come Segreterie nazionali abbiamo evidenziato l'importanza di un agire comune, nonché l'esigenza di rendere ancora più incisivi i controlli/audit/ispezioni che l'Ansf effettua nei confronti degli operatori ferroviari e organismi di certificazione. Fermo restando l'attuale elevato livello di sicurezza del sistema ferroviario italiano, che lo colloca ai vertici internazionali, il sistema deve continuare a progredire, tenendo conto dell'evoluzione tecnologica

e normativa/regolamentare. Le segnalazioni che come sindacati abbiamo inviato evidenziano, come anche testimoniato da Ansf nella relazione annuale di sicurezza, le difficoltà presenti di "adattamento" e/o di corretta interpretazione del quadro normativo vigente.

Abbiamo altresì rappresentato il caso di Fse, in cui tale società, per esigenze organizzative, si è attivata per modificare il modulo di equipaggio del complesso Atr220 quando accoppiato. In questa fattispecie si evidenzia il mancato rispetto di quanto previsto dai punti H e H1 del regolamento 1158/2010, in tema di coinvolgimento preventivo dei lavoratori e dei loro rappresentanti per la definizione, la proposta, l'esame e lo sviluppo degli aspetti alla sicurezza delle procedure operative. Un tema che come Fit-Cisl in particolare abbiamo più volte evidenziato, ma che fatica a entrare nei meccanismi delle imprese ferroviarie. Oltre a ciò vi sono dubbi nel rispetto delle procedure previste per poter arrivare a dimostrare che, in tutte le casistiche, l'adozione delle modifiche al modulo di equipaggio non genera un abbassamento dei livelli di sicurezza.

Il Direttore di Ansf, preso atto di quanto evidenziato da parte dei sindacati, ha ribadito la ferma volontà di fare chiarezza, caratteristica che contraddistingue l'operato dell'Agenzia.

Il Direttore ha inoltre comunicato che, grazie al costante contributo da parte di Ansf, nell'ambito della revisione della normativa tecnica che avverrà nel 2019, vi sono i presupposti affinché possa essere

introdotta l'installazione del rilevatore di svio su tutti i treni autorizzati a circolare in Europa.

L'occasione dell'incontro è stata utilizzata anche per avere un resoconto su le tematiche inerenti le reti regionali interconnesse con l'infrastruttura ferroviaria nazionale e quelle cosiddette turistiche. Sulle prime si registra un avanzamento costante ma troppo lento nel recepire le norme previste e adeguare il proprio sistema di gestione dei processi a quanto previsto. Invece, per quanto riguarda l'attrezzaggio tecnologico delle reti e del materiale rotabile agli standard presenti sulla rete di Rfi, si registra l'assegnazione delle risorse economiche necessarie.

Invece per quanto riguarda le reti turistiche da parte di Ansf è stata emanata una precisazione riguardante i livelli di sicurezza e le relative misure compensative o mitigative del rischio. In sostanza viene affermato che devono essere garantiti gli stessi livelli di sicurezza delle linee in esercizio commerciale, tenendo conto di una pluralità di fattori, quali ad esempio l'intensità del traffico, la tipologia di servizio e i veicoli utilizzati.

Infine, pur valutando molto positivamente la ripresa del dialogo nell'ambito del protocollo relazionale, abbiamo rimarcato la nostra contrarietà per quanto riguarda il mancato coinvolgimento delle organizzazioni sindacali prima dell'emanazione della circolare sulle sanzioni.

Massimo Malvisi

Rfi investe ma ha bisogno di nuovo personale



di Michele Catellano

La pubblicazione dell'edizione 2018 del piano commerciale di Rete Ferroviaria Italiana ci offre la possibilità di avere il quadro aggiornato degli investimenti realizzati negli scorsi anni per il miglioramento dell'infrastruttura ferroviaria e del programma di sviluppo prospettato nel piano industriale della società.

Il piano commerciale è il documento ufficiale che viene redatto dal gestore dell'infrastruttura, sulla base delle indicazioni del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, in merito alla strategia di sviluppo dell'infrastruttura ferroviaria secondo i criteri stabiliti dalla direttiva europea 34/2012. Tale direttiva, che istituisce di fatto uno spazio ferroviario unico, prevede che gli Stati membri procedano nello sviluppo dell'infrastruttura nazionale secondo un piano strategico, riferito a un periodo di almeno 5 anni, che soddisfi le crescenti esigenze di mobilità garantendo la sostenibilità finanziaria.

Lo Stato, con la stipula del contratto di programma parte investimenti, provvede a erogare al gestore dell'infrastruttura i finanziamenti necessari per l'attuazione del piano. È da tener presente che il piano industriale di Rfi è impostato sull'arco temporale 2017-2026 e prevede investimenti per 56 miliardi di euro, di cui 31 già disponibili e i rimanenti 25 da finanziare. Con il contratto di programma 2017/2021, in fase di approvazione, prevede la contrattualizzazione di 13,3 mld di euro.

Il piano commerciale, la cui pubblicazione è un obbligo previsto dal d.lgs. 112/15

attuativo della suddetta direttiva 34/2012, è rivolto fondamentalmente alle imprese ferroviarie, enti locali e anche a eventuali altri soggetti interessati per poter pianificare al meglio la propria attività, potendo disporre di informazioni sull'attuale disponibilità e sugli sviluppi dell'infrastruttura. La pubblicazione avviene tre mesi prima della sua effettiva adozione e viene data la possibilità a coloro che già usano la rete e a quelli potenziali di esprimere osservazioni su tutti gli aspetti inerenti il piano, anche se non costituiscono un vincolo di accoglimento per Rfi.

Il documento si articola in tre parti distinte per le altrettante tipologie di attività presenti nel settore: il trasporto pubblico locale, il lungo percorso e il merci.

Dal documento si possono rilevare i particolari degli interventi eseguiti e il cronoprogramma delle prossime attivazioni che, per quanto riguarda il tpl, per ogni singola regione vede principalmente il miglioramento delle condizioni infrastrutturali e tecnologiche per aumentare la capacità dei grandi nodi, la realizzazione di raddoppio e quadruplicamento di linee, collegamenti con porti e aeroporti, una maggiore fruibilità delle stazioni e la loro trasformazione in punti di integrazione modale.

Per il lungo percorso, gli interventi di miglioramento della rete esistente fino al 2021 sono finalizzati all'innalzamento della velocità, mentre nel periodo successivo fino al 2026 è prevista la realizzazione di opere più complesse, come il

completamento del raddoppio della direttrice Adriatica, il Terzo Valico e il potenziamento della linea Venezia-Trieste.

Per il merci gli interventi sono sostanzialmente dedicati al potenziamento dei quattro corridoi europei che attraversano la nazione, con l'adeguamento delle linee per treni di lunghezza di 750 m. e con sagoma limite PC 80 e di categoria D4 per il peso assiale, che costituiscono i parametri definiti per consentire l'interoperabilità.

La rete ferroviaria può dunque definirsi un grande cantiere che impiega solo per gli investimenti mediamente 5 miliardi di euro all'anno e che richiede uno straordinario impegno da parte del personale della manutenzione, coinvolto direttamente nelle lavorazioni o di supporto e sorveglianza sulle ditte appaltatrici. Tutto ciò oltre alla normale attività di manutenzione ordinaria e straordinaria, portata avanti in condizioni difficili per via del numero insufficiente di personale negli impianti.

Anche se si deve riconoscere che da svariati mesi Rfi sta procedendo a un piano consistente di immissioni da mercato, la situazione rimane ancora critica, perché gli ingressi in gran parte vanno a compensare le uscite per pensionamento e non si riesce a ridurre quella notevole carenza di addetti prodotta da anni di blocco del turn over. È necessario continuare ad assumere con maggiore intensità per recuperare il gap tra l'attuale consistenza e il numero di operatori necessari per svolgere l'attività di manutenzione in maniera più efficace e meno gravosa per i lavoratori del settore.

Il ruolo della termovalorizzazione nell'economia circolare

È necessario parlare di protezione ambientale già nelle scuole di ogni ordine e grado



di **Angelo Curcio**
Coordinatore nazionale Fit-Cisl
Servizi ambientali

La gerarchia dei rifiuti costituisce un principio importante dell'economia circolare e la termovalorizzazione può svolgere un ruolo nella transizione verso questo tipo di economia, a condizione che le soluzioni scelte non ostacolino la prevenzione, il riciclo dei rifiuti e la riutilizzazione dei materiali.

La termovalorizzazione dei rifiuti non riutilizzabili è parte dell'economia circolare e svolge un ruolo importante nel ridurre significativamente lo smaltimento in discarica, contribuendo anche all'approvvigionamento energetico.

Per la realizzazione di questi obiettivi è indispensabile che vi sia a tutti i livelli la volontà politica di intraprendere gli interventi necessari, come pure un cambiamento nell'opinione e nel comportamento dei consumatori, e la creazione di un mercato stabile dei prodotti e dei materiali basati sulle materie prime secondarie.

Il modello dell'economia circolare, che comporta un elevato livello di riciclo, non deve essere abbandonato in favore del recupero energetico, ma deve servire a pianificare la termovalorizzazione dei rifiuti non riutilizzabili; occorre pertanto evitare un sovradimensionamento della capacità di termovalorizzazione.

Per la realizzazione di questi obiettivi è indispensabile che vi sia a tutti i livelli la volontà politica di intraprendere gli interventi necessari

Per creare condizioni eque nella gestione dei rifiuti in tutta Europa, è fondamentale una piena e corretta attuazione della vigente legislazione comunitaria in materia: gli Stati membri devono compiere tutti gli sforzi necessari per ridurre drasticamente la quantità di rifiuti non riciclabili collocati in discarica. È indispensabile la raccolta differenziata obbligatoria dei rifiuti organici, che rappresentano una quota significativa di quelli domestici; è opportuno attribuire maggiore attenzione a processi come la digestione anaerobica degli scarti biodegradabili puliti, raccolti separatamente in maniera adeguata, che combina il riciclaggio di materiali con il recupero di energia.

In molte regioni italiane, malgrado tassi elevati di raccolta separata, il riciclo non va di pari passo, ragion per cui occorre rimediare a questa contraddizione con strumenti di intervento adeguati, sostenendo lo sviluppo di meccanismi di raccolta differenziata e riciclo, che possono consentire il recupero di rifiuti di qualità, con un basso rischio di contaminazione.

Allo sviluppo di tali meccanismi deve però accompagnarsi, come necessario complemento, quello di nuove

capacità di termovalorizzazione, onde evitare che nei territori dove questa è assente vengano realizzate nuove discariche: tutto ciò consentirebbe di proteggere meglio l'ambiente. Nella valutazione e programmazione delle capacità di termovalorizzazione dei rifiuti, non si possono tenere in considerazione esclusivamente quelli urbani, dato che una parte significativa degli scarti utilizzati in tale processo ha provenienze diverse.

Se si vuole ridurre la quantità dei rifiuti, è importante stabilire requisiti più precisi in materia di riciclo e promuovere l'uso di materiali riciclati nel settore manifatturiero: è necessario che i materiali continuino a circolare nell'economia creando opportunità commerciali e una nuova generazione di prodotti rispettosi dell'ambiente.

Sebbene la termovalorizzazione svolga in numerosi Stati membri un ruolo importante nell'evitare il collocamento in discarica, l'eccesso di un suo utilizzo potrebbe condurre a uno stallo tecnologico, che a sua volta potrebbe ostacolare il raggiungimento degli obiettivi di gestione dei rifiuti. È necessario lo smantellamento degli impianti di incenerimento vecchi e meno efficienti, soprattutto di quelli che

Va promosso lo scambio di buone pratiche tra città e regioni al fine di trovare soluzioni migliori in materia

non hanno un recupero energetico, e l'eliminazione progressiva dei regimi di sostegno economico al loro funzionamento, in particolare negli Stati membri in cui vi è un eccesso di capacità.

Ai fini della termovalorizzazione, bisogna favorire il trasferimento di rifiuti tra Stati membri e tra le loro regioni, onde evitare o perlomeno ridurre il loro collocamento in discarica, contribuendo a un impiego migliore delle capacità di termovalorizzazione esistenti: una proposta di questo tipo, infatti, integrerebbe gli approcci nazionali e regionali. Anche se, nell'ottica dell'economia circolare, la capacità di termovalorizzazione deve necessariamente tenere conto della distanza del trasporto dei rifiuti da smaltire, al fine di minimizzare gli ulteriori impatti negativi sull'ambiente, tuttavia, nel valutare se sia appropriato trasferire rifiuti tra Stati membri e tra le loro regioni, è necessario che si tenga conto anche degli aspetti dell'equità e della solidarietà, affinché gli Stati membri e le regioni partecipanti possano beneficiare in ugual misura dei vantaggi ambientali, economici e sociali di tale attività.

Esistono grandissime differenze tra Stati membri e regioni per quanto riguarda la quantità di rifiuti urbani per abitante; in alcuni paesi membri, infatti, tale quantità è più che doppia che in altri. Tali differenze sono riconducibili a varie cause; la bassa quantità di rifiuti è in effetti dovuta in alcune zone a un consumo consapevole, in altre alla povertà. Le strategie in materia di rifiuti, pur rispettando i principi dell'economia circolare, devono tenere conto di tutto ciò, in quanto anche strumenti politici e misure di sostegno completamente differenti possono

risultare ugualmente efficaci per raggiungere gli obiettivi.

È importante chiarire chi e come si fa carico delle spese relative alla gestione dei rifiuti, compresi coloro che li producono come beni di consumo, perché in vari Stati membri le tasse o le tariffe per lo smaltimento dei rifiuti a carico della cittadinanza sono già adesso sproporzionatamente elevate rispetto al reddito. È pertanto necessario monitorare attentamente gli impatti economici e sociali. Il coinvolgimento dei cittadini e delle organizzazioni della società civile è indispensabile sia per fare in modo che sentano le questioni ambientali come proprie sia ai fini dell'adozione di decisioni adeguate e della loro efficace attuazione.

Va promosso lo scambio di buone pratiche tra città e regioni al fine di trovare soluzioni migliori in materia, come per esempio la termovalorizzazione

con distribuzione di teleriscaldamento per le utenze limitrofe, o come fare accettare con momenti di coinvolgimento e partecipazione attiva, dalla cittadinanza locale, la costruzione di impianti per la raccolta differenziata dei rifiuti domestici: le buone pratiche potrebbero incoraggiare lo sviluppo di sistemi di gestione dei rifiuti più ambiziosi.

È necessario inserire i temi ambientali e i principi dell'economia circolare nei programmi educativi dell'istruzione scolastica di ogni ordine e grado e nelle campagne d'informazione degli utenti, per migliorare le conoscenze e la consapevolezza della cittadinanza e dei soggetti economici in merito al consumo sostenibile, alla riduzione dei rifiuti, alla protezione delle risorse naturali e dell'ambiente, alla responsabilità del produttore, nonché alla progettazione dei prodotti e della pubblicità.



Marozzi, fine dell'incubo

Salvi 85 lavoratori e le loro famiglie dopo una dura vertenza



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

È stata dura ma ce l'abbiamo fatta e possiamo affermarlo con grande soddisfazione: i lavoratori di Viaggi e Turismo Marozzi sono tutti salvi. Questa azienda, che opera sul territorio nazionale nel trasporto passeggeri interregionale di lunga percorrenza, con sede a Bari ma presente anche in Campania, Basilicata e Lazio, lo scorso 13 novembre 2017 ha aperto una procedura di licenziamento collettivo ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge n. 223/91 nei confronti di 84 autisti e 1 impiegato. Si tratta di fatto di quasi l'intera forza lavoro, considerato che l'organico occupato è di 92 lavoratori.

Nella lettera che accompagnava l'apertura del procedimento, la società comunicava l'intenzione di procedere a rinnovarsi attraverso un nuovo modello organizzativo, rimanendo nell'ambito del trasporto interregionale attraverso un rapporto di collaborazione con aziende partner. Di fatto, dietro questa volontà, peraltro neanche troppo nascosta, vi è l'obiettivo di una battaglia politica finalizzata a contrastare l'evoluzione del mercato, cercando di colpire Flixbus, la società che nel nostro Paese ha fatto irruzione con un nuovo sistema organizzativo, basato su rapporti commerciali con aziende medio piccole del settore alle quali restano in capo lavoratori e mezzi per esercitare il servizio, tenendo altresì sotto il suo diretto controllo

solamente la gestione della bigliettazione e la commercializzazione del marchio.

La lotta politica, che è andata in onda fino al termine del 2017, con emendamenti atti a contrastare il nuovo sistema di mercato presentati in ogni occasione di varo di provvedimenti legislativi, non ha prodotto risultati per la parte che evidentemente li sosteneva e per i parlamentari che ne sposavano il fine.

La società Marozzi, probabilmente interessata e in attesa dell'esito di questo scontro politico, registrato il risultato che ha senza dubbi evidenziato anche la decisione del Governo di non contrastare questo nuovo modello, ha pensato bene di adottare anche lei il nuovo sistema. Marozzi con questa decisione è andata a colpire proprio i suoi dipendenti che negli anni hanno contribuito a raggiungere importanti risultati economici e di immagine nel settore.

Inoltre, la situazione economica finanziaria della Marozzi, riscontrabile dai bilanci pubblicati, alla data odierna non giustifica assolutamente l'apertura di una procedura di licenziamento collettivo.

La Fit-Cisl insieme alle altre organizzazioni sindacali, ha sin da subito

contestato le motivazioni poste alla base della vertenza da parte della società, non condividendo la decisione di adottare un diverso modello organizzativo rispetto all'attuale, a scapito esclusivamente dei suoi dipendenti.

La vertenza ha visto diversi incontri tra le delegazioni dei sindacati - composte dalle Segreterie nazionali, territoriali e le Rsa - e la società rappresentata dall'associazione Anav, durante la prima fase della procedura durata da novembre a fine gennaio, senza trovare mai una soluzione ai licenziamenti. Purtroppo vani sono stati i tentativi da parte delle sigle sindacali, che hanno fatto proposte alternative al licenziamento, anche attraverso la possibilità di sacrifici economici dei lavoratori pur di mantenere il posto. L'azienda, dal canto suo, dichiarava sempre la possibilità di ricollocazione dei lavoratori, attraverso l'impiego tramite agenzie interinali che poi avrebbero fatto svolgere la stessa mansione, la stessa tratta e magari pure con gli stessi mezzi. Era questa una condizione accettabile? No, era assolutamente irricevibile per tutte le organizzazioni sindacali.

Nel corso di questi lunghi e drammatici mesi, si è anche cercato di portare all'attenzione dei media, soprattutto quelli locali, la problematica, al fine di fare pressione sulle Regioni

coinvolte le quali, per tutto il periodo della procedura, non hanno mostrato interessamento alla vicenda se pur direttamente chiamate in causa con una lettera. Neanche uno sciopero è servito. Eppure il coinvolgimento sarebbe stato quantomeno opportuno perché, oltre all'impatto occupazionale e sociale sul territorio - solo in Puglia più di 40 lavoratori -, non bisogna dimenticare che la Marozzi di fatto svolge un servizio pubblico che tocca quindi direttamente il territorio di queste Regioni e non solo.

Così come previsto dalla legge, terminata la prima fase di procedura, le parti hanno proseguito il confronto in sede ministeriale, al dicastero del Lavoro e delle Politiche sociali nelle giornate del 13, 19, 28 febbraio 2018 e nell'incontro finale del 6 marzo con una trattativa no stop che ha superato le 30 ore consecutive.

Tale trattativa finale è stata preceduta da un'assemblea fatta a Bari con i lavoratori, ai quali è stata dettagliatamente spiegata, dalle organizzazioni sindacali, la situazione nella sua complessità, ma si sono anche decise insieme le linee da seguire finalizzate a giungere alla risoluzione del problema, avendo oramai capito che purtroppo non vi erano mezzi per contrastare la decisione aziendale, perché Marozzi sarebbe andata fino in fondo. Quindi l'unica strada da percorrere sarebbe stata quella di lavorare su possibilità di ricollocazione dei lavoratori ma senza mai scendere sotto la dignità normativa e retributiva che deve sempre caratterizzare i rapporti di lavoro.

E così ha preso il via il rush finale, alla presenza dei Ministeri del Lavoro, dei Trasporti e dello Sviluppo economico e dei rappresentanti delle Regioni Puglia e Lazio (che si sono unite per l'occasione).

Dopo una trattativa lunga, estenuante e a tratti drammatica, si può dire di aver raggiunto il miglior risultato possibile alle condizioni date. L'accordo raggiunto infatti, prevede: la permanenza in Marozzi con successivo accompagnamento alla pensione per

tutti i lavoratori che raggiungeranno i requisiti entro il termine di 72 mesi dal maggio 2018; l'incentivo all'esodo per chi decide per la non ricollocazione; per i giovani la ricollocazione a tempo indeterminato, nell'arco di 24 mesi (periodo di godimento della Napsi) nell'azienda Sita Sud del gruppo Finsita di cui fa parte anche la Viaggi e Turismo Marozzi, con il riconoscimento del profilo professionale posseduto, anzianità maturata e le tutele previste dall'art. 18 della legge 300/70, scongiurando quindi le tutele crescenti del Jobs Act. In alternativa è prevista la ricollocazione immediata con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con la stessa residenza lavorativa, presso una delle aziende partner che collaboreranno con la stessa Marozzi per l'esercizio sulle stesse tratte. In questo caso le condizioni normative sono meno favorevoli, in quanto si entra con un nuovo profilo professionale e un rapporto di lavoro con la nuova normativa delle tutele crescenti. Proprio per tale motivo, in conseguenza di questa scelta si è riusciti a inserire una clausola di garanzia che prevede la possibilità nei successivi 30 mesi di esprimere un ripensamento e poter optare per la scelta di ricollocazione nell'azienda Sita Sud. A tutte queste opzioni si aggiungono una serie di incentivi economici.

Questi sono solo alcuni dei termini dell'intesa raggiunta che scongiura la perdita di occupazione da parte dei lavoratori, continuando a dare una tranquillità economica alle loro famiglie. Possiamo certamente dire di essere riusciti a restituire dignità a chi ha contribuito a fare della Marozzi un'azienda leader del trasporto interregionale.

Invece va dato un messaggio forte e chiaro a tutto quel mondo di aziende che, con la scusa di un mercato in evoluzione, intendono percorrere la strada di una ristrutturazione a scapito dei lavoratori. Noi saremo sempre, fino in fondo, fino all'ultimo secondo della vertenza a sostenere i lavoratori e il conto che le controparti devono mettere a preventivo, sarà molto salato!

Riunione aree contrattuali del Dipartimento Mobilità della Fit-Cisl

Il 26 e 27 febbraio scorsi a Napoli si sono riuniti i Coordinamenti di area contrattuale del tpl e delle Attività Ferroviarie ed è stata una prima occasione per i componenti delle due aree contrattuali di confrontarsi insieme su tematiche importantissime e di attualità, specifiche e comuni.

I lavori si sono svolti il primo giorno a Napoli, inizialmente in due momenti separati, affrontando le specificità delle due aree. Per il tpl si è partiti dall'analisi del d.l. 50 e del decreto costi standard, passando per la nuova proposta di regolamentazione del diritto di sciopero. Il giorno dopo, nello splendido scenario del museo ferroviario di Pietrarsa, i lavori sono proseguiti in plenaria, con le due aree riunite, per confrontarsi sul rinnovo del contratto della Mobilità, e sulla situazione politico sindacale. Le conclusioni, fatte dal Segretario generale aggiunto Salvatore Pellecchia, hanno dato una linea chiara sul futuro lavoro che vedrà impegnato il Dipartimento, con il coinvolgimento diretto dei nostri territori con i componenti delle due aree, attraverso la costituzione di gruppi di lavoro che affronteranno tre tematiche: il rinnovo del ccnl; la normativa gare per assegnazioni del servizio; l'esercizio del diritto di sciopero. Vale la pena sottolineare lo splendido scenario in cui si sono svolti i lavori del secondo giorno. Infatti il museo ferroviario di Pietrarsa ha contribuito a dare un tocco particolare ai lavori, ripercorrendo la storia del nostro Paese e del suo rapporto speciale con la ferrovia, testimoniato dai treni e dagli ambienti che nel corso del tempo hanno mantenuto tutto il loro fascino.

Gli emendamenti alla Mlc e il welfare dei marittimi

Ecco le proposte del sindacato per gestire una fase di transizione



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

Il 18 gennaio scorso sono entrati in vigore anche in Italia, con solo un anno di ritardo, gli emendamenti 2014 alla convenzione Mlc 2006. Questi emendamenti, relativi alla regola 2.5 paragrafo 2 Standard A2.5.2 e regola 4.2 Standard A.4.2.1 paragrafo 1 (b), decorrono in tutte le altre nazioni firmatarie della Convenzione già dal gennaio 2017.

Nel nostro paese l'entrata in vigore è stata posticipata per problemi legati a una sorta di "autolesionismo" tipico del nostro sistema politico, che ha voluto il coinvolgimento della Consap (Concessionaria servizi assicurativi pubblici spa), ossia la società assicurativa controllata dal Ministero dello Sviluppo economico, già coinvolta in occasione di altre Convenzioni Internazionali come ad esempio la Imo Bunker Oil.

Logicamente questo servizio di certificazione non è gratuito, ma lo si ottiene con il pagamento della modica cifra di 100 euro per ogni nave. Tutte le certificazioni assicurative delle navi in bandiera italiana sono disponibili sul sito della società Consap e liberamente consultabili da chiunque con l'unico inconveniente della lingua, che al momento risulta essere solo quella italiana.

Nella riunione tenutasi al Mit l'8

novembre scorso il nuovo Direttore Mauro Coletta ci ha spiegato il perché di questo ritardo e della necessità di coinvolgere il Mise in questa operazione. In quella occasione è balzato agli occhi come talune sigle sindacali affrontino certe problematiche in maniera poco attenta. In molti casi accettano gli inviti del Mit, arrivano con notevole ritardo ma sfortunatamente non "fanno i compiti" e rimediano figure non molto belle quando confondono un'assicurazione per garantire il rimpatrio con una per infortunio.

Ma ritornando all'assicurazione. Per ottemperare a quanto previsto i vari P & I Club hanno offerto polizze di ogni tipo agli armatori e anche il nostro Fanimar ha sviluppato un prodotto assicurativo ad hoc per il rimpatrio dei marittimi e responsabilità dell'armatore.

Questi ultimi emendamenti alla Mlc per le navi in bandiera italiana sono "relativamente" importanti in quanto, in caso di fallimento di un armatore italiano, le nostre leggi risultano essere già abbastanza efficaci. I tribunali coinvolti, almeno fino a oggi, hanno sempre nominato curatori fallimentari preparati e non ci sono stati problemi di abbandono per i marittimi coinvolti. Sia nel fallimento della Deiuemar

In caso di fallimento di un armatore italiano, le nostre leggi risultano essere già abbastanza efficaci

fino al più recente della Rbd, a parte qualche disservizio di breve durata, non si sono registrati casi di marittimi abbandonati o non pagati.

Se per gli armatori italiani gli emendamenti 2014 alla Mlc sono stati solo un ulteriore "balzello" che si aggiunge ai già elevati "running costs" delle navi, oltre a un aumento, leggero, della burocrazia che gravita sullo shipping italiano, per le navi battenti bandiera straniera che scalano i porti italiani detti emendamenti sono una garanzia e un aiuto notevole per il sindacato che si trova a dover assistere gli equipaggi di navi abbandonate.

Purtroppo, anche se con ritardo, gli emendamenti 2014 sono andati a buon fine. Qualcos'altro però deve essere ancora affinato. Con la ratifica da parte dell'Italia della Mlc 2006 avvenuta nel 2013 e con la sua entrata in vigore nel nostro Paese il 19 novembre 2014 cessava le sue funzioni il Comitato nazionale di Welfare. Questo organismo era stato creato nel maggio 2006 per far fronte a quanto previsto dalla Mlc, regola 4.4, in materia di welfare dei marittimi e in attesa della ratifica della convenzione stessa. La presidenza è sempre stata del Comandante generale del Corpo delle Capitanerie di Porto. La Fit-Cisl è stata una delle fondatrici

Da più parti è stata ribadita la necessità di ripristinare un organismo che coordini le attività di welfare nei porti

di detto comitato insieme al Comando generale, Confitarma, Fedarlinea e via elencando. Dopo la sua istituzione sono stati creati, a partire dai principali porti nazionali, i comitati locali di welfare per la gente di mare. Durante la crisi economico/finanziaria degli anni scorsi questi comitati locali sono stati fondamentali nel dare assistenza ai marittimi imbarcati sulle navi abbandonate nei porti nazionali.

Grazie all'attività di coordinamento svolto dal comitato nazionale era stato creato un network che aveva permesso all'Italia di ottemperare a quanto previsto dalla regola 4.4 della Mlc in merito al benessere dei marittimi nei porti. Purtroppo di diverso parere sembra essere la Direzione generale del Mit, che in un documento sembra quasi demandare tutto agli uffici Sasn e Usmaf come se il welfare nei porti si riduca solamente all'assistenza sanitaria prevista dalla regola 4.1.

Durante la riunione del Comitato nazionale da più parti è stata ribadita la necessità di ripristinare un organismo che coordini le attività di welfare nei porti "trasformandola" in una assistenza costante e di routine che offra i suoi servizi a tutti i marittimi che scalgano i porti italiani e non solo a quelli in difficoltà. A conferma dell'urgenza di ripristinare il Comitato nazionale, proprio in occasione delle festività natalizie ci è pervenuta una nota di un armatore che lamentava l'impossibilità dell'equipaggio di una sua nave di poter andare in franchigia nella giornata di Natale, in quanto il servizio di trasporto offerto dal terminal era ridotto perché giornata festiva in palese contrasto con quanto previsto dalla Mlc.

Una storia esemplare

E ancora, parlando di welfare e di assistenza ai marittimi, nel 2017 si è conclusa la lunga e travagliatissima vicenda della nave Berkan B, forse l'ultima abbandonata prima dell'entrata in vigore della Mlc. La Berkan B era una general cargo costruita in Turchia nel 1984, battente bandiera panamense che nel 2010 fu abbandonata nel porto di Ravenna da una società turca che ne era proprietaria. La nave, dopo la discarica, rimase in rada ferma per debiti fino a quando l'equipaggio, 15



e del suo equipaggio non si sono concluse con il rimpatrio in quanto, dopo qualche mese, l'unico marittimo rimasto a bordo come guardiano fu trovato morto a seguito di una crisi cardiaca. Il comitato di welfare si è dovuto occupare anche del rimpatrio della salma. Purtroppo anche dal lato giudiziario le cose non andarono per il verso giusto. Ai soliti problemi che si affrontano in questi casi, si sono aggiunte aste per la vendita andate a vuoto, una annullata, e finalmente la vendita per demolizione a quasi la metà della stima del valore come rottame. Dopo circa sette anni dal loro rimpatrio, i marittimi si sono dovuti accontentare di quasi il 50 % delle paghe maturate a bordo e reclamate in tribunale.

In particolare, dopo l'entrata in vigore della convenzione internazionale di Hong Kong sul riciclo delle navi sicuro e compatibile con l'ambiente, anche la vendita per "scrap" è diventato un problema, in quanto la demolizione di una

nave in un cantiere sicuro e "green" ha dei costi che si riflettono negativamente sul valore della stessa e così la povera Berkan B, valutata dal perito del tribunale oltre 400mila €, è stata venduta per meno di 100mila € con conseguente riduzione della quota per i marittimi nel piano di riparto.

Per evitare il ripetersi di comportamenti così poco "ortodossi", la nave fu portata in porto e l'equipaggio poté essere assistito fino al suo rimpatrio, organizzato dal comitato di welfare locale guidato dal suo "vulcanico" Presidente il C.I.C. Carlo Cordone. Purtroppo le disavventure della nave

Però la nave ormai dopo sette di permanenza a Ravenna ha voluto "salutare" il porto che l'aveva ospitata per tutto questo tempo e durante le operazioni di demolizione nella darsena dei Piomboni si è spezzata in due rischiando di provocare anche un disastro ambientale.

La pirateria oggi e gli strumenti per affrontarla

Il sindacato fa la sua parte a protezione dei marittimi che lavorano in aree a rischio

**Nel 2017 6 marittimi sono stati feriti dai pirati e 3 sono deceduti
Nel 2016 erano zero**

Dopo una pausa abbastanza lunga, sulla stampa specializzata si è tornati a parlare di pirateria. Il casus belli è stato l'assalto e il sequestro, nel Golfo di Guinea, della petroliera Marine Express battente bandiera panamense e con un carico a bordo di 13.500 ton di benzina. L'imbarcazione è stata rilasciata dopo qualche giorno con tutto il suo equipaggio, 22 marittimi indiani, a seguito del pagamento di un riscatto di cui non si conosce l'importo. Se quindi la minaccia della pirateria torna di attualità, è giusto ricordare anche che oggi abbiamo strumenti importanti per contrastarla.

Ma partiamo da un dato significativo. L'International Maritime Bureau (Imb) nel suo ultimo rapporto indicava una diminuzione del 6% degli attacchi fatti da pirati al danno di navi nelle tre principali zone dove il fenomeno è presente: precisamente solo 180 assalti a navi fatti da pirati durante il 2017 contro i 191 dell'anno precedente. Il dato più preoccupante del rapporto è il numero dei marittimi feriti e deceduti che sono stati rispettivamente 6 e 3 nel 2017 contro nessun ferito/deceduto nel 2016.

Della pirateria si è scritto e detto tutto, dalle sue origini fino a i giorni nostri. Quasi cento anni fa anche il Vate D'Annunzio per rifornire i suoi legionari durante l'occupazione di Fiume (oggi Rijeka) si servì di "pirati" per assaltare le navi in transito nell'alto Adriatico, chiamando questi arditissimi "uscocchi del Carnaro", come la popolazione balcanica che nel Cinquecento

era dedita alla pirateria. Per fortuna il fenomeno fu di breve durata, anche se tra le prede ci furono vittime eccellenti come il cacciatorpediniere Bertani catturato in porto a Trieste.

Il fenomeno della pirateria, che nel Corno d'Africa qualche anno fa aveva raggiunto livelli "industriali", sembra essersi spostato nel Golfo di Guinea, dove al momento è ancora a livelli quasi "dilettantistici" ma non per questo meno preoccupanti.

Negli anni in cui il fenomeno dilagava senza freni nell'oceano Indiano con riscatti milionari, nel Golfo di Guinea sembrava di essere nel "terzo mondo" della pirateria, in quanto le scorribande dei pirati si limitavano a rubare effetti personali dell'equipaggio, oggetti in oro, telefoni, computer, qualche dotazione della nave e in qualche caso parte del carico. La nave Valle di Cordoba, petroliera battente bandiera italiana, è stata vittima di questo fenomeno in quanto sequestrata al largo della Nigeria il 24 dicembre 2010 da un gruppo di diciotto pirati armati, che hanno costretto, con la minaccia delle armi, l'equipaggio a disinserire l'apparato Ais (sistema satellitare di localizzazione), ed è stata portata a largo di Lagos dove circa 5mila ton di benzina dal carico di prodotti raffinati trasportati furono trasferite a bordo di un'altra imbarcazione. La nave è stata rilasciata senza danni all'equipaggio dopo 72 ore di sequestro.

Ben diversa la situazione nel Corno d'Africa. Al largo della Somalia il fenomeno della pirateria è sempre esistito ma a livello di ruberia a bordo delle navi in transito, cioè poco più di quanto accadeva in porto con le autorità locali. Nei primi anni duemila è iniziata l'escalation del fenomeno e gli attacchi sono diventati più cruenti e "professionali". Per allargare il raggio di azione hanno iniziato ad avvalersi di "navi madre", spesso pescherecci sequestrati, per far partire i loro velocissimi barchini all'attacco delle navi spingendosi fino alle coste occidentali dell'India. Il fenomeno si è trasformato in una sorta di industria dei sequestri.

In Somalia, a causa del vuoto di potere verificatosi a seguito della guerra civile negli anni Novanta, non è stato possibile combattere la minaccia dall'interno. In regioni come il Puntland i signori della guerra o più semplicemente i clan presenti hanno governato il fenomeno fino a farlo diventare la principale fonte di reddito.

Il Golfo di Aden, Il tratto di mare dove la pirateria somala ha imperversato, è uno dei più trafficati del mondo in quanto vi confluisce tutto il traffico marittimo da e per il canale di Suez, quindi Mediterraneo/Europa verso est/far east. L'armamento, per la difesa delle proprie navi, si è affidato da un lato alle Bsm (best management practice), arrivate alla IV edizione, e dall'altro alla presenza a bordo di guardie armate. Nel frattempo la comunità

L'impegno della comunità internazionale ha portato alla quasi scomparsa del fenomeno della pirateria

internazionale si attivava con la creazione della High Risk Area del corridoio Irte (Internationally Recommended Transit Corridor), oltre all'organizzazione delle varie operazioni Ocean Shield e Operation Atlanta. Tutto questo per evitare di dover indirizzare i traffici a viaggi via "Capo", come già accaduto qualche decennio fa durante le guerre arabo-israeliane.

Purtroppo anche alcune navi battenti bandiera italiana finirono nelle mani dei predoni del mare. La prima fu il Supply Vessel Buccaneer che l'11 aprile 2009 procedeva verso lo stretto di Bab El Mandeb a velocità ridotta e mobilità limitata dalla presenza di due chiatte vuote al rimorchio. Quando si trovava a circa 60 miglia dal porto di Aden fu circondata dai barchini dei pirati. Inutile dire che, nonostante le Bsm, fu una preda "facilissima" per i predoni. La nave e il suo equipaggio di sedici marittimi furono rilasciati il 9 agosto 2009 dopo il pagamento di 4 milioni di dollari americani cash, cifra non confermata.

Abbastanza anomalo fu il comportamento dell'armatore nei confronti dell'equipaggio, perché mise in dubbio il pagamento degli stipendi in quanto il mezzo non era "operativo". Il sindacato confederale si è subito mobilitato e tramite il fondo Fanimar ha elargito, senza che nulla fosse dovuto, a ciascun marittimo la somma di 5mila euro. Inutile dire che l'armatore prese le distanze da questa operazione e che ci fu qualche difficoltà anche a spiegarla ad alcuni marittimi che inizialmente la interpretarono come una manovra dell'imprenditore. Logicamente l'armatore, come prima del sequestro, si è guardato bene dall'aver rapporti con il sindacato: l'azienda è priva di contratto integrativo aziendale e i tentativi fatti tramite Confitarma, a cui è associato, di aprire una trattativa sono stati rimandati al mittente. Il nome di quest'armatore è tornato recentemente alla ribalta in quanto inserito nella lista, pubblicata dalla Ngo Shipbreaking Platform, degli armatori che hanno demolito navi in cantieri sub-standard.

A seguito del sequestro della Buccaneer il sindacato confederale ha dato mandato al Fanimar di elaborare una polizza assicurativa per coprire gli equipaggi delle navi di bandiera italiana in caso di attacco di pirati. Il 23 giugno 2009 in Confitarma fu firmato un verbale di accordo che riconosce l'indennità di navigazione aggiuntiva per rischio di guerra per i giorni di transito/permanenza nella zona High Risk Area, come stabilito a livello internazionale dall'Ibf (International Bargaining Forum, il forum che riunisce il sindacato internazionale Itf e l'associazione datoriale mondiale Jng) e prevede, in caso di eventi di pirateria, oltre alle norme contrattuali e di legge, le indennità fornite dal Fanimar che possiamo riassumere in somme aggiuntive in caso di morte per infortunio, invalidità permanente totale o parziale, oltre alla somma di 5mila euro per ogni marittimo rilasciato.

Purtroppo il fenomeno della pirateria è andato avanti e solo l'impegno della comunità internazionale, con una notevole attività diplomatica e lo spiegamento di una flotta di tutto rispetto, ha portato alla sua quasi scomparsa dalle coste somale, per cui nel 2017 si sono registrati solo 7 attacchi contro i 176 dell'annus horribilis 2011 (fonte Operation Atalanta).

In quell'anno il governo italiano ha autorizzato l'impiego di personale armato a protezione delle navi di bandiera italiana con il ddl. n. 107 del 12 luglio, dopo che ben quattro navi di bandiera italiana sono state attaccate e/o sequestrate dai pirati somali e dopo che in particolare la Savina Caylyn e il suo equipaggio sono rimasti per più di dieci mesi nelle mani dei filibustieri. Da ultimo ma non per importanza si ricorderà il caso della petroliera Enrica Lexie che, attaccata da pirati, si è difesa con il suo gruppo di protezione formato da sei marò del Battaglione San Marco, i quali poi sono stati invece accusati di aver "agredito" un peschereccio indiano uccidendo due pescatori. Purtroppo il comportamento non molto corretto dell'armatore e l'incompetenza del Governo italiano, all'epoca guidato da Mario Monti, in barba alle procedure internazionali, sono costati la condanna a quattro anni di reclusione, presso la nostra ambasciata in India, a due servitori dello stato: il Capo di 1° classe Massimiliano La Torre e il 2° Capo Salvatore Girone.

Giovanni Olivieri



Siamo pronti ad affrontare le nuove sfide

Vogliamo anticipare il cambiamento, senza fermarci alla sola azione di tutela



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

Nell'aprire la riunione del Coordinamento nazionale dello scorso 20 febbraio, presente il Segretario nazionale Emiliano Fiorentino, ho analizzato il nuovo scenario dei nostri porti, a partire dagli effetti della riforma, con il consolidarsi delle nuove autorità portuali, che stanno, di fatto, ridisegnando la stessa geografia organizzativa delle nostre realtà. Ci sono problemi significativi nel passaggio dalle vecchie logiche gestionali a quelle nuove, che sovente hanno determinato conseguenze negli stessi trattamenti salariali. Il dibattito le ha messe in evidenza e ha concentrato la sua riflessione, in particolare sul dinamismo di forte cambiamento, anche nella organizzazione del lavoro, che il nuovo orizzonte sta determinando. A mio giudizio occorre fare un'analisi puntuale delle realtà che si stanno determinando lungo le dorsali portuali del nostro Paese e nelle isole. A partire da Trieste, ad esempio, per poi passare a Venezia-Chioggia, Ancona e Taranto, per poi risalire da Gioia Tauro a Napoli-Salerno, Civitavecchia, Livorno, La Spezia e lo snodo Genova-Savona. Con un ulteriore riferimento a Palermo e Cagliari.

Nelle diverse realtà non mancano certo delle criticità, ma è costante il nostro impegno per risolverle, tenendo ben fermo il nostro obiettivo di realizzare un sistema portuale organico, in grado di reggere la sfida della competizione sempre più aspra e agguerrita e di salvaguardare le condizioni di vita e di lavoro, nella

sicurezza, di quanti prestano la loro attività nella complessa articolazione dell'attività portuale.

Ma secondo il mio punto di vista non è sufficiente - e i diversi interventi lo hanno ribadito - fermarsi alla sola azione di tutela. Occorre dare gambe forti alla nostra strategia: per non inseguire i veloci processi di profondo cambiamento, perché dobbiamo essere capaci di anticiparli, fin dal momento della progettazione. E di governarli, quindi, in ogni momento della realizzazione pratica, in modo che il grande patrimonio delle risorse umane, di quelle presenti e di quelle da inserire in relazione alle nuove professionalità e competenze, sia davvero attivo protagonista nella costruzione e nella gestione delle nuove realtà portuali. È il modo, peraltro, perché - ed è la nostra scelta strategica - i porti siano autentici poli di sviluppo, nella loro integrazione orizzontale e verticale, con l'intermodalità a filiera integrata del trasporto su ferro e su gomma, per stimolare e sostenere un nuovo sviluppo dei territori in cui insistono. In ogni punto di passaggio del nostro percorso, per effetto della globalizzazione, in mano a un sempre più ristretto gruppo di operatori internazionali, che si riverbera negli stessi assetti operativi dei nostri porti, siamo impegnati a potenziare le nostre capacità per affrontare a viso aperto le nuove sfide.



A partire dalla nostra piattaforma per il rinnovo del contratto nazionale, che scade alla fine di questo 2018. Ed è per questo che il Coordinamento ha deciso di avviare il confronto e l'approfondimento delle diverse questioni assieme ai nostri quadri e delegati. E sarà sulla base delle loro indicazioni che poi procederemo alla messa a punto della nostra piattaforma, sulla quale avviare il confronto con le altre organizzazioni sindacali. Non ci sfugge, peraltro, il fatto che avremo qualche difficoltà per le dinamiche che stiamo registrando all'interno delle varie associazioni datoriali. Si affacciano nuovi interlocutori, che riflettono in buona sostanza il nuovo panorama che sempre più nitidamente sta cambiando alla radice la stessa fisionomia dei nostri porti. Una particolare attenzione dobbiamo rivolgere ai forti investitori cinesi che hanno scelto il nostro Paese come loro piattaforma logistica nel Mediterraneo, nel quale radicare le nuove vie della seta. Dobbiamo cogliere le nuovi grandi opportunità che il mercato offre ed essere pronti alle nuove sfide, per quanto complesse, da affrontare.

Solidarietà ai nostri iscritti aggrediti a Mairano



di Quirino Archilletti

Ben tre dei nostri iscritti sono stati aggrediti e mandati al pronto soccorso da un gruppo di facinorosi militanti di un sindacato di base. L'episodio si è verificato lo scorso 23 febbraio a Mairano, in provincia di Lodi, ed è solo l'ultimo di una lunga serie di atti di violenza aventi per protagonisti i sindacati autonomi. Questa la dinamica: alle 6 di mattina di quel venerdì, una ventina di persone appartenenti al Si cobas hanno bloccato i cancelli del magazzino di logistica Stef, impedendo ai 222 lavoratori (70 dipendenti diretti e 152 di una cooperativa appaltante, la Utopia) di recarsi al lavoro. Del gruppo di facinorosi solo dieci erano impiegati della cooperativa, gli altri erano venuti da fuori a dare man forte: questo significa che il 4,5% dei dipendenti diretti e indiretti di Stef voleva impedire di lavorare a tutti gli altri.

Nonostante la presenza delle forze dell'ordine, sono state aggredite tre persone, tutte nostre iscritte. Tra questi anche il nostro Rsa Bruno Di Bartolo, che ha tentato di difendere una lavoratrice che voleva entrare per effettuare la propria prestazione lavorativa e si è ritrovata circondata. A seguito delle ferite riportate Di Bartolo è stato trasportato all'ospedale di Lodi dove gli è stata riscontrata lo spostamento della mandibola. Anche gli altri due nostri membri sono finiti al pronto soccorso. A tutti e tre va la solidarietà di tutta la Fit-Cisl, a partire dal nostro Segretario generale Antonio Piras, della

Cisl, espressa dalla Segretaria generale Annamaria Furlan in persona, e con l'occasione ci tengo a ribadire anche la mia.

Da luglio a oggi i blocchi in questo stabilimento logistico sono stati una decina, ogni volta con motivi diversi, ma le modalità sono sempre le stesse: gli iscritti al sindacato autonomo Si Cobas all'interno del deposito spesso sono supportati da altri attivisti di base in arrivo dal Milanese o dai centri sociali di tutta Italia; basta ricordare anche i continui blocchi selvaggi avvenuti nell'azienda Sda Express Courier (gruppo Poste Italiane) tra settembre e ottobre 2017 nel sito logistico di Milano - Carpiano. Anche qui la sigla sindacale non confederale ha potuto contare sull'appoggio di circa 400 facchini, in massima parte extracomunitari, terrorizzati all'idea di perdere il posto di lavoro e, dunque, il permesso di soggiorno.

Il diritto di sciopero non è in discussione, ma bisogna stigmatizzare severamente questi atti di violenza e di ricatto; è giusto protestare e poter rivendicare i propri diritti, ma sempre nel rispetto delle regole, nel rispetto dell'altro e soprattutto senza strumentalizzare la dignità del lavoro per interessi economici personalistici.

Potrei andare avanti con molti altri esempi rappresentativi, ma alla fine, se non passa la cultura della responsabilità e della consapevolezza delle azioni che si mettono in campo, sarà difficile uscire da

questa empasse. Le ricadute nell'azienda Stef sono state la perdita di due grossi clienti, che movimentavano merci per circa 16mila colli al giorno con un danno al fatturato di 40mila euro circa al mese. Sono questi i numeri che portano la Stef di Mairano sempre più verso la chiusura dopo che da luglio sono iniziati i blocchi dei Si Cobas. È bene ricordare che a rischio ci sono 152 persone della cooperativa Utopia, altri 70 dipendenti dirette di Stef e decine di autotrasportatori. Paradossalmente in questo stabilimento a tutti i lavoratori interni ed esterni si applica il contratto collettivo nazionale di settore e la stragrande maggioranza dei lavoratori risulta contraria alle iniziative dei Si Cobas.

Alla luce di questo ennesimo episodio di violenza si rende ancora più importante ed urgente l'implementazione del Tavolo per la logistica che, unitamente alle Confederazioni e alle Federazioni stipulanti il ccnl di categoria, si sta svolgendo presso il Ministero dello Sviluppo economico con la partecipazione dei Ministeri dei Trasporti, dell'Interno e del Lavoro; l'obiettivo del tavolo è quello di arrivare in breve tempo alla firma di un protocollo condiviso, che aiuti, in armonia con il contratto, a riportare la legalità nel settore della logistica, che è un comparto produttivo in continua crescita ma sempre più caratterizzato da fenomeni di dumping sociale a danno delle lavoratrici e dei lavoratori.

Le due anime del pilota sindacalista e il ritmo del suo lavoro

di **Stefano Di Cesare**
 Responsabile nazionale Fit-Cisl
 Piloti

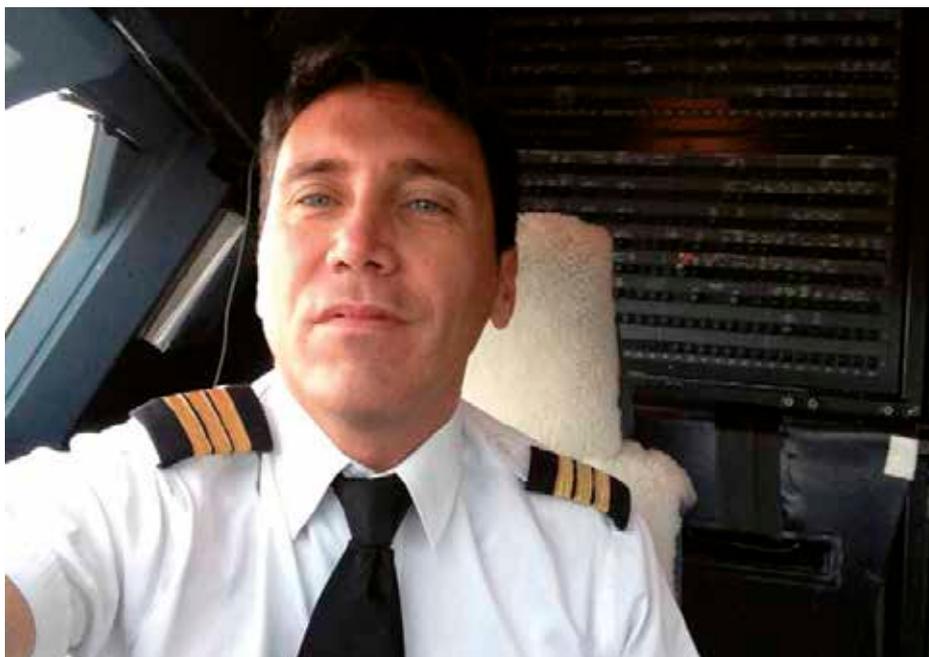
Sting, Phil Collins, Don Henley (mitico batterista e solista degli Eagles). Hanno due anime, due cervelli, suonano la batteria o il basso, danno il ritmo alla band, e cantano la lirica. Un'abilità rara, eccezionale: ci vogliono due anime che si muovano all'unisono, ma restando individui.

Voi direte: ma che c'entra con la rappresentanza sindacale? Dei piloti, per giunta: gente che si muove su solide basi scientifiche, lavora con la fisica applicata, altro che rock band!

Avete ragione. E avete torto. Due anime, appunto. I piloti di linea sono professionisti che lavorano in gruppi ristretti, due per volta, e con ruoli codificati. Spesso vengono da una cultura fortemente individualista, poco abituati a condividere le decisioni, e ciò vale soprattutto per coloro che, precedentemente impiegati nelle forze armate, lavoravano come "single pilot", una categoria di persone che condividono il mestiere, ma non lo "spazio lavorativo". Professionisti ad alto valore e primedonne.

Di conseguenza la cultura del diritto del lavoro, la coscienza del ruolo all'interno dell'azienda, in altre parole tutto ciò che, di fatto, contribuisce a formare la categoria si costruisce e si tramanda in maniera inusuale, non "in parallelo", come tra colleghi che lavorano

Tutto ciò che contribuisce a formare la categoria dei piloti si costruisce e si tramanda in maniera inusuale



fianco a fianco e discutono davanti alla macchina del caffè o a mensa, ma sequenzialmente, come nel gioco del telefono. È una modalità svantaggiosa dal punto della comunicazione.

Ne consegue che rappresentarli, rappresentarci è una sfida. Soprattutto perché il sindacalista che sentono loro è, deve essere, un pilota. Uno che deve imparare il complicato mestiere del rappresentante sindacale, e molti di voi sanno di cosa parlo, con tutte le difficoltà che ne conseguono,

e contestualmente volare con continuità, sostenere gli addestramenti ricorrenti rimanendo "sul pezzo" un numero di ore mensili sufficienti a garantire che l'elevato standard di lavoro richiesto venga rispettato. Qualcosa di molto simile alla pratica di uno strumentista di livello. Uno con due anime, insomma.

La rappresentanza dei piloti di un grande sindacato confederale come la Fit-Cisl, dunque, si struttura per forza di cose in maniera agile e liquida.

I suoi componenti, anche se, come in tutti i team di Rsa, sono specializzati in ambiti specifici e suddivisi in esperti di normativa, di tecnica aeronautica, di contabilità e amministrazione, di salute e sicurezza, devono di fatto lavorare in rete nel senso letterale del termine e formare una coscienza collettiva itinerante le cui competenze

Economist” definì i diplomatici che preparano i documenti ufficiali per i capi di Stato. Il loro lavoro comincia prima e dopo la fine di un vertice politico internazionale. Nei programmi ufficiali si chiamano semplicemente rappresentanti personali, ma l’Econo-

L’Rsa deve essere tecnicamente preparata e diplomaticamente competente: un mestiere che non si improvvisa

consenso: e a questo punto conta molto la personalità dello sherpa, per tacito consenso quello del paese ospite, che punta alla vetta come lo scalatore della conquista dell’Everest, tanto per restare in similitudine.

Durante la prima cena formale (non vi ricorda un incontro sindacale di particolare importanza?) si discutono i primi grandi temi politici e ognuno dei leader nazionali prende la parola a turno secondo la disposizione intorno alla tavola. I rappresentanti personali, che cenano poco distanti, sono già pronti a passare dieci minuti con i loro rispettivi dirigenti (possiamo paragonarli ai Segretari, ai Coordinatori nazionali?) e in quei dieci minuti dopo cena avranno le indicazioni di massima. Mentre i leader vanno a dormire, loro si siedono intorno a un tavolo per cominciare a limare la parte del documento finale sui temi discussi a cena e varare così la dichiarazione conclusiva del vertice.

Cos’è dunque lo sherpa all’interno della rappresentanza sindacale? Trovo che, fatte le dovute differenze, tantissime siano le analogie con i meccanismi sindacali di cui vive la rappresentanza piloti della Fit-Cisl, il passaggio dalle fasi esplorative in azienda agli incontri allargati e alle cosiddette “ristrette”. Per fare questo lavoro l’Rsa deve essere tecnicamente preparata e diplomaticamente competente: un mestiere che non si improvvisa.

E mentre alcuni lavorano come Rsa, altri atterrano e decollano, per poi scambiare i ruoli. E in questa particolare band tutti danno il ritmo, e tutti cantano da solisti.

sono di volta in volta estese a coloro che sono per quel giorno fisicamente presenti in azienda o in saletta sindacale. L’Rsa dei Piloti sviluppa, soprattutto da quando la diffusione degli smartphone lo agevola, una vera “competenza diffusa”. Gli “sherpa”, fondamentali per porre le basi, giorno dopo giorno, attraverso una fitta rete di relazioni con le controparti aziendali, di accordi e contratti, possono ruotare in base ai turni, ma le loro conoscenze specifiche rimangono stabili.

Voglio aprire un capitolo a parte su questa figura, ben nota a chi si interessa di tecnica politica, meno all’interno del sindacato, anche perché spesso i suoi compiti vengono assimilati a quelli dell’Rsa. Chi sono gli sherpa? Così il settimanale inglese “The

mist li ha ormai marchiati a vita con il fortunato ed evocativo nomignolo, derivato dal nome delle famose guide dell’Himalaya che accompagnano gli scalatori in cima all’Everest e al K2. Senza di loro non si arriverebbe in vetta, la quale nella nuova definizione è metafora del vertice politico. Con contatti addirittura quotidiani, per mesi e mesi, attraverso tutto il tempo del vertice politico, tessono lentamente le fila dell’arazzo da mettere in mostra a beneficio dei loro capi di Stato e di Governo. La preparazione del vertice, come quella di un contratto, comincia quando non si è ancora concluso quello precedente: la prima volta in cui gli sherpa si riuniscono intorno ad un tavolo si parte dal documento finale del vertice appena trascorso. Il primo compito è quello di trovare le aree di



Anche l'Ape volontaria prende forma



di Osvaldo Marinig

La campagna elettorale per le elezioni politiche del 2018 ha registrato una serie di proposte di modifica della legge Fornero per consentire a una maggiore platea di lavoratori di poter andare in pensione in tempi ragionevoli. Non sappiamo se, come, quando si concretizzeranno le promesse, per cui proseguiamo il nostro cammino di illustrazione delle vigenti possibilità di andare in pensione di vecchiaia prima degli attuali limiti parlando dell'Ape volontaria in quanto l'Inps, con la circolare numero n.28-2018, ha fornito delle indicazioni sia operative che interpretative del Dpcm n. 150 del 4.09.2017.

L'Ape volontaria è un prestito corrisposto a quote mensili da un istituto finanziatore scelto dal lavoratore con almeno sessantatré anni di età e venti di contribuzione, il quale matura il diritto alla pensione di vecchiaia entro tre anni e sette mesi dalla domanda, a condizione che l'importo della pensione, al netto della rata di ammortamento corrispondente all'Ape richiesta per il tramite dell'Inps, sia pari o superiore a 1,4 volte il trattamento minimo previsto nell'assicurazione generale obbligatoria (per il 2018 pari a 702,64 euro). La restituzione del prestito, coperto da una polizza assicurativa obbligatoria per il rischio di premorienza, avvierà a partire dalla maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia,

con rate di ammortamento mensili per una durata di venti anni.

In sostanza, la banca pagherà un anticipo della pensione sino a un massimo di 43 mesi in attesa che il lavoratore maturi l'assegno pensionistico con la garanzia che, una volta ottenuta la pensione, l'Inps rimborserà, tramite una trattenuta mensile, all'istituto finanziario le somme comprensive dei relativi interessi per i successivi venti anni in un totale di 240 rate. Il prestito durerà da un minimo di sei mesi a un massimo di 43 e l'importo richiedibile oscillerà tra un minimo di 150 euro mensili e un massimo compreso tra il 75 ed il 90% della pensione netta maturata al momento della richiesta dell'Ape. L'importo, esente da imposizione fiscale, sarà erogato mensilmente in 12 rate annue.

L'Ape volontaria non può essere richiesta dai dipendenti iscritti alle seguenti gestioni: artigiani-commercianti-coltivatori diretti; sostitutive ed esclusive dell'Ago, nonché presso la gestione separata dell'Inps.

La circolare chiarisce i riferimenti anagrafici dei possibili fruitori, stimati in oltre 300mila persone, indicando che saranno ammessi i lavoratori nati entro il 31 luglio del 1956. Nel calcolo dei 3 anni e 7 mesi di anticipo rispetto al requisito per la pensione di vecchiaia

occorrerà tenere in considerazione il nuovo requisito che dal 2019 passerà dai 66 anni e 7 mesi a 67 anni. Mentre i successivi adeguamenti non determineranno uno spostamento nella data di accesso ma un allungamento del piano che potrà così toccare anche i 48 mesi.

In tale evenienza l'interessato potrà scegliere se aderire a un finanziamento supplementare cioè prorogare la durata del prestito per i mesi di slittamento oppure meno, tenendo conto che i mesi di slittamento non saranno coperti e ci si troverà in un vuoto economico tra la data di scadenza dell'Ape e quella di pensionamento. L'opzione per il finanziamento supplementare dovrà essere espressa al momento della domanda di Ape volontario.

L'Ape volontaria sarà cumulabile con qualsiasi trattamento di sostegno al reddito oltre che naturalmente con i redditi da lavoro dipendente e autonomo e si potrà optare per un regime di part-time. La prestazione sarà cumulabile anche con la Rendita integrativa temporanea anticipata (Rita).

Le somme del finanziamento erogate in quote mensili non concorrono a formare il reddito ai fini dell'Irpef (imposta sul reddito delle persone fisiche). A fronte degli interessi sul finanziamento e dei premi assicurativi per la

copertura del rischio di premorienza corrisposti al soggetto erogatore, al richiedente è riconosciuto un credito di imposta annuo nella misura massima del 50% dell'importo pari a un ventesimo degli interessi e dei premi assicurativi complessivamente pattuiti nei relativi contratti.

Tale credito d'imposta non concorre alla formazione del reddito ai fini delle imposte sui redditi ed è riconosciuto dall'Inps per l'intero importo rapportato al mese a partire dal primo pagamento del trattamento di pensione. Pertanto l'Inps provvede a recuperare il suddetto credito d'imposta, rivalendosi sulle ritenute da versare mensilmente all'erario nella sua qualità di sostituto d'imposta a decorrere dal primo rateo di pensione e fino all'estinzione totale del credito medesimo.

Pertanto, l'Inps provvederà a restituire mensilmente agli interessati, a partire dalla prima rata di pensione in godimento, il 50% del totale degli interessi e del premio assicurativo di premorienza rapportato al mese (in 240esimi del totale complessivo), sulla base degli importi totali comunicati rispettivamente dall'istituto finanziatore con il piano di ammortamento e dall'impresa assicurativa cui l'interessato ha richiesto la copertura.

Chi vorrà accedere all'Ape dovrà farsi bene i conti, in quanto il prestito è oneroso. Il tasso di interesse applicato al prestito sarà fissato al momento della domanda di Ape e non si modificherà per tutta la durata del prestito. Per i nuovi prestiti, il tasso di interesse sarà calcolato ogni due mesi sulla base di una formula che considera i rendimenti dei titoli di Stato a lunga scadenza. Così a partire da febbraio 2018, il Tan è pari al 2,938% per il periodo di ammortamento (e al 2,838% per il periodo di erogazione), mentre chi aderirà da aprile sarà soggetto a un nuovo tasso di interesse. Il premio assicurativo non sarà fisso, ma tiene conto dell'età del richiedente al momento dell'erogazione del prestito, a

seconda di quanto stabilito dall'accordo quadro.

Tra i costi occorre tenere presente la commissione per il fondo di garanzia pari all'1,6 % del totale del prestito erogato. La commissione è versata dalla banca all'Inps, in qualità di gestore del fondo, per conto del richiedente e rientra nel totale del prestito erogato dalla banca al richiedente.

La rata di ammortamento del prestito ventennale sarà recuperata su 12 mensilità per cui non ci sarà alcuna decurtazione della tredicesima mensilità di pensione.

A grandi linee chiedere un anno di anticipo, al massimo della cifra richiedibile, si stima costi circa il 4,5% della pensione netta, tenendo conto del fattore rivalutazione dei trattamenti pensionistici, del peso della rata di restituzione comprensiva di capitale e interessi al netto della detrazione riconosciuta dallo Stato. Per due anni di anticipo la decurtazione, per tutto il periodo di godimento della pensione, è stimata all'8,6%, mentre per tre sale al 12,25%.

Una più accurata stima può essere fatta con il simulatore Inps. Infatti, sul sito dell'Istituto è attiva un'apposita sezione dove si possono fare diverse simulazioni rispetto alla quantità di Ape da poter chiedere, costi e via elencando. Infatti, l'importo massimo richiedibile di Ape è modulato sulla sua durata in percentuale rispetto all'importo di pensione. Più precisamente: il 75% dell'importo mensile della pensione se l'erogazione Ape supera 36 mesi; l'80% se l'Ape è compresa tra 24 e 36 mesi; l'85% se l'Ape è compresa tra 12 e 24 mesi; il 90% se l'Ape è inferiore a 12 mesi.

Altro aspetto da tenere in considerazione è che alla data di presentazione della domanda di Ape l'importo massimo deve essere tale da determinare una rata di restituzione del prestito non superiore al 30% dell'importo

mensile della pensione.

Per accedere all'Ape va rispettata la seguente procedura. Innanzi tutto va fatta la richiesta di certificazione dei requisiti per il diritto all'Ape presso Inps, che deve rispondere entro 60 giorni. In caso di accoglimento l'Inps comunicherà la prima data utile per poter presentare la domanda di Ape, indicando anche gli importi minimo e massimo di Ape ottenibile nonché durata del finanziamento. In caso di rigetto l'interessato potrà fare richiesta di riesame da presentare entro 30 giorni dal ricevimento del diniego.

Una volta ottenuta l'interessato potrà fare domanda di Ape scegliendo l'importo e la durata del prestito, la banca erogatrice e l'impresa di assicurazione tra quelle che hanno aderito all'accordo quadro. Se la banca e l'assicurazione accoglieranno la domanda, l'operazione sarà conclusa e l'interessato inizierà a conseguire il prestito mensilmente a partire dal terzo mese successivo alla data della domanda di Ape (la prima erogazione consiste in tre quote mensili).

Considerando i tempi della procedura è prevedibile che difficilmente prima di agosto si potranno vedere le prime erogazioni. Si intravedono difficoltà all'orizzonte anche per chi volesse chiedere gli arretrati maturati dal 1 maggio 2017, tenuto conto che dovranno produrre domanda di Ape entro il 18 aprile 2018, data in cui l'Inps potrebbe non aver ancora prodotto la certificazione vanificando, pertanto, tale facoltà.

Infine va ricordata la provvisorietà del provvedimento che, salvo successive modifiche, scadrà il 31 dicembre 2019, data ultima per presentare la domanda.

Il nuovo look della Rita

Con la legge di stabilità per il 2018 e dopo l'emanazione della circolare Covip n. 888 del 2018, la rendita integrativa anticipata (Rita) ha assunto un carattere definitivo. Tali disposizioni hanno fatto venir meno le precedenti differenziazioni che avevano reso quasi nullo il suo utilizzo. Il legislatore ha esteso la possibilità di un suo impiego anche a costo di modificare, seppur parzialmente, il primario obiettivo della previdenza complementare: l'integrazione alla pensione pubblica. La possibilità di ottenere anticipatamente la rendita, per chi è in stato di inoccupazione da almeno due anni e gliene mancano dieci alla maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia, configura la Rita più come un ammortizzatore sociale che una rendita integrativa alla pensione pubblica. Ovviamente può essere vantaggiosa per chi è in età avanzata e ha scarse possibilità di trovare un lavoro.

Vediamo, quindi, chi ne ha diritto e cosa si deve fare per ottenerla. La Rita può essere richiesta dalle seguenti tipologie di iscritti:

- a) lavoratori che cessino l'attività lavorativa e maturino l'età anagrafica per la pensione di vecchiaia nel regime obbligatorio di appartenenza entro i 5 anni successivi, nonché abbiano maturato alla data di presentazione della domanda di accesso alla Rita un requisito contributivo complessivo di almeno 20 anni nei regimi obbligatori di appartenenza;
- b) lavoratori che risultino inoccupati per un periodo di tempo superiore a 24 mesi e che maturino l'età anagrafica per la pensione di vecchiaia nel regime obbligatorio di appartenenza entro i 10 anni successivi.

Per la certificazione del diritto, necessari

al calcolo dei 5 o 10 anni antecedenti la data di maturazione della pensione di vecchiaia, la circolare Covip stabilisce che non è vincolata al rilascio di un'apposita attestazione da parte dell'Inps, come previsto dalle norme precedenti.

Permane invece la necessità di comprovare il possesso del requisito contributivo complessivo di almeno venti anni di contribuzione nei regimi obbligatori. Tale requisito potrà essere fornito con la presentazione dell'estratto conto integrato accessibile online dal sito dell'Inps, oppure gli estratti conto rilasciati dai rispettivi enti previdenziali di appartenenza. Resta ferma la possibilità, per le forme pensionistiche complementari che lo consentiranno, di presentare dichiarazioni sostitutive.

È da tenere ben presente che i 5 o 10 anni di anticipo si riferiscono esclusivamente ai requisiti per la pensione di vecchiaia e non per quella anticipata, che si matura con i soli contributi indipendentemente dall'età anagrafica.

Dopo aver inoltrato la domanda al proprio fondo, toccherà a quest'ultimo far gestire l'erogazione della rendita. Il valore della Rita altro non sarà che quello del montante maturato presso il fondo, suddiviso per le mensilità che mancano alla maturazione del diritto a pensione. La cadenza di erogazione non potrà essere superiore a tre mesi.

Durante la fase di erogazione il montante residuo continuerà a essere mantenuto in gestione, così da poter beneficiare anche dei relativi rendimenti. Le rate da erogare verranno ricalcolate tempo per tempo e terranno quindi conto dell'incremento o della diminuzione del montante derivante dalla gestione finanziaria del comparto in cui si è deciso di lasciare i soldi.

Salvo diversa volontà dell'iscritto, da esprimersi al momento della richiesta, tale montante dovrà essere riversato nel comparto della forma pensionistica complementare più prudente, che sarà individuato dalla forma pensionistica complementare. Al momento della richiesta della Rita andrà quindi indicato il comparto in cui sarà conferito il montante residuo, tenendo presente che l'importo della rata potrà subire variazioni, anche in negativo, in conseguenza dell'andamento dei mercati finanziari.

In caso di decesso dell'iscritto in corso di percezione della Rita, il residuo montante corrispondente alle rate non erogate, ancora in fase di accumulo, potrà essere riscattato in base alle normali regole.

Le quote di erogazione sono soggette ai medesimi limiti di cedibilità, sequestrabilità e pignorabilità previsti con riferimento alle normali prestazioni complementari.

L'aderente può esercitare la facoltà di revocare l'erogazione della Rita sulla base delle modalità stabilite da ogni forma pensionistica.

La piena operatività della Rita è subordinata al recepimento, da parte dei fondi, delle modifiche statutarie che avverranno con la forma semplificata, per cui non dovranno attendere né l'approvazione da parte delle assemblee dei soci né i successivi 90 giorni previsti dalla procedura ordinaria.

Con buona approssimazione, già dal mese di giugno potranno essere operative le prime erogazioni. Entro l'anno si potranno poi vedere gli effetti delle nuove disposizioni per valutare appetibilità ed efficacia di questo strumento.

Oswaldo Marinig

Non solo l'8 marzo: noi lavoriamo per voi e con voi ogni giorno

Numerose iniziative della Fit per le donne a tutti i livelli. C'è ancora tanto da fare



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

Anche quest'anno abbiamo celebrato l'8 marzo una giornata importante, simbolo di un impegno costante e quotidiano nel tempo, per ogni donna e per il suo cammino di affermazione e di crescita nel lavoro, nella società e nella famiglia.

La giornata internazionale della donna, individuata dall'Onu per ricordare sia le conquiste sociali, economiche e politiche che le discriminazioni e le violenze di cui sono state e sono ancora oggetto, è sempre più spesso celebrata in modi molto diversi che vanno dal ricordo di un impegno quotidiano, passando per le memorie delle lotte sociali per la conquista del diritto al voto e per l'emancipazione, fino ad arrivare alla pura strumentalizzazione e commercializzazione di un giorno diverso dagli altri adatto per regalare un mazzo di mimose o per elargire auguri gratuiti.

E tuttavia l'8 marzo è un giorno come un altro per chi incentra il suo lavoro costantemente al fianco delle donne e per le loro battaglie. Famiglia, società, politica mondo del lavoro sono il campo di azione in cui si svolgono queste battaglie, alla ricerca di un equilibrio precario che difficilmente trova una sua stabilità e in cui le scelte delle donne, troppo spesso non fatte per se stesse, definiscono situazioni e il futuro prossimo delle donne di domani in un paese che sembra avere poca

attenzione, se non in campagna elettorale, per l'altra metà del cielo.

Secondo i dati Istat le donne sono prime nell'istruzione, nella cultura, nell'uso di mezzi di comunicazione e nella creazione di contenuti per il web, sono però pochissime nei ruoli decisionali. Infatti, il loro numero precipita drasticamente rispetto a quello delle altre categorie prese in esame, dove invece è in netta prevalenza: in Parlamento sono solo il 30,7% del totale; il 16,4% negli organi decisionali; il 33,6% nei Cda. Ben lontani dalle pari opportunità a cui mirava Tina Anselmi, fatto che dimostra quanto sia ancora lunga la strada da percorrere nel nostro Paese per raggiungere un'effettiva parità di genere.

Anselmi nel VIII congresso della DC del 1962, incaricata delle giovani donne del suo partito, intervenne evidenziando l'importanza che aveva avuto la manodopera femminile nella trasformazione socioeconomica dell'Italia e sottolineava come, all'opposto, la società tendesse a non riconoscerne i diritti. Con determinazione, evidenziava come si rendesse necessaria una modifica delle leggi a tutela della famiglia per adeguarsi alle esigenze dei tempi nuovi in grado di riconoscere i diritti delle lavoratrici coniugandole con le necessità famigliari, superando il concetto di famiglia patriarcale da sostituire con una visione paritaria tra moglie

e marito. Nel 1977 entrò in vigore la legge che prevedeva la parità di trattamento uomo/donna in materia di lavoro: era Ministro del Lavoro la stessa Anselmi. Ma bisognerà attendere il 1993 quando lei sostenne l'inserimento della clausola di genere nella legge elettorale per aumentare il numero delle donne in Parlamento, che imponeva ai partiti di elencare alternativamente nelle liste elettorali i candidati e le candidate alla Camera dei Deputati.

Ebbene il cammino non è ancora compiuto. I numeri parlano da soli, così come quelli delle donne che entrano nel mondo del lavoro, di quelle che ne escono con l'arrivo del primo figlio o in caso di crisi aziendale e che sono sempre alla ricerca della scelta giusta, tra realizzazione personale, affermazione lavorativa e quella di necessità per la famiglia. Molte di noi pensano: «Scelgo per l'emancipazione o condizionata dalla necessità, di impostazione mentale, prima che di equilibrata razionalità, di prendermi cura prima degli altri che di me stessa. E poi perché una scelta deve necessariamente escludere l'altra». Non è, e non deve essere così per le donne di ora e per le loro figlie, che saranno donne domani, a meno che questo non sia frutto di una scelta consapevole che si fondi sull'eliminazione degli stereotipi culturali su cui è costruita la storia del nostro Paese.

Ma a questo punto la modalità del

cammino deve necessariamente cambiare. Donne e uomini sono diversi solo dal punto di vista biologico, per il resto sono persone; non esiste un ruolo assegnato alla nascita e contenuto nel DNA dell'individuo, che deve poter basare la sua vita su scelte libere, almeno in un paese democratico. Dall'affermazione di ciò il cammino deve proseguire insieme agli uomini, e quindi non deve essere solo delle donne, ma insieme per una presa di coscienza che liberi le scelte e che elimini ogni possibilità di supremazia dell'uno sull'altra in un rapporto di complementarietà tra i generi e di condivisione delle responsabilità famigliari. Chiaramente è sempre di un cambiamento culturale di cui si parla, che richiede tempo e che non può essere in capo al solo individuo, ma che deve rientrare nelle priorità delle istituzioni e di chi governa, non solo l'8 marzo o per fare campagna elettorale, partendo dall'aspetto educativo e scolastico.

La Cisl da sempre pone al centro delle sue politiche la condizione femminile. E l'8 marzo è solo un giorno dei 365 in cui le sindacaliste della Fit combattono le battaglie delle donne con quello spirito di complementarietà, necessario per realizzare il cambiamento. Ogni anno si susseguono informazioni e iniziative che spesso si esauriscono con la giornata in questione. Per noi non è così! Riaffermiamo con forza il nostro lavoro quotidiano, attraverso la contrattazione, per la realizzazione delle pari opportunità, per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, introducendo strumenti di welfare e per contrastare la violenza di genere. Questo è il messaggio per questo 8 marzo, attraverso il quale sono state pensate le diverse iniziative messe in campo dal Coordinamento nazionale Donne della Fit, tutte aventi come oggetto la sua attività. In sintesi le iniziative sono: il consueto volantino; un video/spot visibile sul canale YouTube ufficiale della Fit-Cisl e sul sito Fitcisl.org area donne; l'elaborazione aggiornata dell'opuscolo informativo "Maternità e Paternità nei Trasporti". Oltre

a tali iniziative, se ne devono ricordare numerose altre, realizzate a cura dei Coordinamenti regionali Donne della Fit (di seguito Crd) attraverso le quali abbiamo raggiunto tante lavoratrici e lavoratori dei trasporti e che riportiamo di seguito.

Abruzzo-Molise: il Crd l'8 marzo si è riunito per realizzare un momento di condivisione e riflettere su come intervenire per difendere contrattualmente i diritti delle donne con la proiezione del film "7 minuti", che vede come tema la contrattazione.

Alto Adige: il Crd si è concentrato sulla giornata dell'equal pay day sul tema relativo alla povertà delle anziane.

Campania: il Crd ha realizzato un'iniziativa dal titolo: "Giornata internazionale della donna. Tanto da dire molto da fare" per confrontarsi sui temi relativi alla condizione femminile.

Emilia Romagna: il Crd ha concentrato la sua attenzione sul fenomeno della violenza sulle donne e sulle possibili soluzioni per contrastarlo attraverso un volantino che individua diversi spunti di riflessione sul tema e non solo.

Liguria: il Crd ha realizzato un volantino che è stato divulgato nei luoghi di lavoro, con il quale si punta l'attenzione sulle capacità femminili e sull'impegno per contrastare la violenza sulle donne con le parole di Annamaria Bernardini De Pace: «Se non si fossero mosse le donne il mondo non sarebbe cambiato».

Lombardia: nei suoi diversi territori si sono realizzate iniziative di ogni genere, dal momento di riflessione allo spettacolo teatrale, il tutto contornato dall'augurio del Crd a ogni lavoratrice con un volantino che è stato divulgato nei luoghi di lavoro.

Piemonte: il Crd ha realizzato un'iniziativa unitaria con il titolo "Giustizia e leggi delle donne", che è stato

un momento riflessione in merito alle conquiste delle donne dal '68 ad oggi.

Puglia: il Crd ha realizzato la terza edizione dello stage formativo di autodifesa personale, diretta a uomini e donne, che da marzo a giugno si articolerà nei diversi territori.

Sardegna: il Crd ha organizzato un stage formativo di difesa personale per le lavoratrici, per fornire strumenti utili per prevenire e reagire ad aggressioni fisiche e verbali. L'iniziativa era intitolata: "Una donna indifesa si mette in difesa". Sicilia: il Crd ha realizzato, insieme alla Flaei, alla Cisl scuola e all'Ust Palermo-Trapani, un'iniziativa dal titolo: "Lavoro al femminile: talento e professionalità".

Toscana: il Crd ha partecipato all'iniziativa promossa dall'Usr Toscana intitolata: "Storie di successo: le donne si raccontano". Inoltre, il 21 marzo le amiche della Toscana hanno realizzato un'iniziativa con la collaborazione di AWA-Advancing Women Artists Foundation, che mirava a sviluppare una riflessione sulle donne invisibili della storia dell'arte.

Trentino: il Crd ha partecipato alla conferenza "Female (un)employment & work life balance" in merito alle politiche europee per la crescita della condizione femminile.

Veneto: il Crd ha realizzato un primo appuntamento del percorso formativo che avrà come oggetto l'analisi degli aspetti normativi relativi alla condizione femminile e un volantino che è stato divulgato nei luoghi di lavoro.

È da segnalare inoltre il Crd del Presidio Fit **Cosenza**, che, congiuntamente ai giovani e in sinergia con la Segreteria di presidio, per l'8 marzo ha deciso di festeggiare la donna devolvendo un contributo economico al centro anti violenza "Roberta Lanzino", dedito alla formazione in materia di prevenzione, contrasto alla violenza e sostegno alle donne.

Quali aspettative per i giovani verso il mondo del lavoro?

Spesso si trovano ad affrontare la mancanza di lavoro di qualità



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

Già parlare di lavoro è complesso oggi nel nostro Paese. Quando poi il tema si lega ai giovani, il discorso si complica ulteriormente, dato che l'analisi del rapporto tra under 35 e lavoro non sempre dispone di tutte le variabili utili a delineare i confini della tematica.

Sui giovani esistono, purtroppo, molti luoghi comuni frutto di stereotipi. Ad esempio diversi esponenti politici li hanno definito utilizzando epiteti quali "bamboccioni", nel senso di sfaticati che preferiscono rimanere a casa dei genitori, oppure "choosy", cioè schizofrenici nella scelta dell'occupazione.

Ma è davvero così? Il Coordinamento giovani della Fit-Cisl è da tempo impegnato, anche attraverso la propria pagina Facebook, a cercare di "smascherare" questi errati modi di pensare, condividendo notizie che riportano le cose come realmente stanno. E in aiuto è arrivato, da poco, un focus dell'Istat sui giovani nel mercato del lavoro relativo ai percorsi formativi e ai processi di inserimento lavorativo dei ragazzi e delle ragazze tra i 15 e i 34 anni di età, nonché un'indagine statistica di approfondimento sul tema "Giovani, lavoro e rappresentanza" nell'ambito del "Rapporto Giovani" dell'Istituto Giuseppe Toniolo e in collaborazione con Fim-Cisl.

La verità che emerge dalle due ricerche

con interviste mirate è che i Millennial italiani (i ragazzi nati fra gli anni '80 e i primi del duemila) in cerca di lavoro hanno idee chiare su carriera, stipendio e trasferimenti, pur avendo un rapporto difficile (e spesso pessimistico) con il mondo del lavoro.

Ma vediamo di analizzare insieme cosa traspare dai dati raccolti. I giovani italiani sono circa il 21% della popolazione. Di questi oltre il 63% ha smesso o finito di studiare. E purtroppo solo l'11,9% ha ricevuto da un'istituzione pubblica una qualche forma di aiuto nella ricerca del lavoro rispetto a un 25% che ha trovato un impiego con la segnalazione di parenti, amici o conoscenti. Questo è un dato interessante: il lavoro viene più facilmente trovato attraverso familiari e amici, piuttosto che attraverso le istituzioni pubbliche... Su ciò una riflessione va necessariamente fatta per rivedere il modo in cui aiutare i giovani a trovare un posto di lavoro adatto al proprio livello di studio e con un salario che possa essere adeguato non solo alle loro aspettative, ma anche per permettere loro di "abbandonare" il nido e diventare economicamente indipendenti. Non stanno a casa perché sfaticati, né con le mani in mano, ma perché in attesa di potersi staccare dai genitori senza doversi preoccupare del futuro.

Infatti ben quattro giovani disoccupati su 10, soprattutto laureati, sarebbero disponibili a trasferire per motivi di lavoro la loro residenza. Tale disponibilità è minima tra i giovanissimi e massima tra i 25-29enni, poi nella successiva classe, quella dei 30-34enni, si riduce probabilmente anche a causa dei maggiori vincoli familiari che subentrano con l'aumentare dell'età.

La disponibilità a trasferirsi è maggiore tra i ragazzi rispetto alle ragazze e molto più elevata nel Mezzogiorno (circa un giovane su due lascerebbe il suo luogo di residenza per un lavoro contro tre giovani su 10 di quelli al Nord). Le differenze territoriali risultano marcate solo nella disponibilità a trasferirsi all'interno del nostro Paese, mentre sono piuttosto simili in quella a trasferirsi all'estero. Questo risultato mostra come i giovani meridionali siano ben consapevoli delle scarse possibilità occupazionali presenti nelle loro aree di residenza e dunque della necessità di essere disponibili a spostarsi altrove.

L'apertura alla mobilità territoriale a fini lavorativi cresce anche al crescere del titolo di studio conseguito: sono infatti disposti a trasferirsi circa sei laureati disoccupati su 10. Tra questi ultimi è molto più elevata anche la disponibilità a trasferirsi all'estero: tre su 10.

Emergono dalla ricerca almeno due diversi profili motivazionali alla mobilità: uno più legato alla necessità di soddisfare l'esigenza di trovare un impiego e l'altro maggiormente legato all'aspirazione di trovare un lavoro più coerente con le competenze acquisite nei percorsi formativi. Infatti ben il 41% dei diplomati e il 31,4% dei laureati dichiarano che per svolgere adeguatamente il proprio lavoro attuale sarebbe sufficiente un più basso livello di istruzione rispetto a quello posseduto.

Un altro elemento che caratterizza la disponibilità alla mobilità è il pendolarismo. Otto giovani disoccupati su 10 sono disposti ad accettare un lavoro che richieda un tempo di spostamento piuttosto lungo (maggiore di un'ora). L'apertura al pendolarismo per lavoro è molto superiore a quella di un trasferimento di abitazione.

Oltre a quello della disponibilità a trasferirsi c'è un altro dato preoccupante che dimostra perché molti giovani restano "forzatamente" in casa: ha un lavoro a termine oltre un giovane su quattro. Nell'ultimo biennio la quota di occupati in lavori atipici è del 51,7% per i laureati e del 64,4% per i diplomati. Dati allarmanti. All'aumentare dell'età i giovani occupati in lavori temporanei passano dal 66,6% dei 15-19enni fino al 15,3% dei 30-34enni e un giovane occupato su quattro lavora a orario ridotto, spesso per l'impossibilità di trovare un'occupazione a tempo pieno.

Le nuove generazioni, purtroppo, si trovano non solo ad affrontare la mancanza di lavoro di qualità, ma anche un cambiamento nel concetto del lavoro come conseguenza dell'impatto di trasformazioni sociali tra cui invecchiamento della popolazione e automazione. Di questi il fattore di preoccupazione più importante è il protrarsi della permanenza al lavoro delle generazioni più anziane, che incide sull'impossibilità di entrare in "sostituzione". Infatti è forte la

convincione, tra i giovani, di svantaggio in termini di opportunità rispetto alle generazioni precedenti.

Di fronte alla mancanza di lavoro e alla continua evoluzione del mercato del lavoro, fatto di nuove opportunità ma anche di rischi ancora sconosciuti, è interessante osservare come i giovani intervistati dichiarino un bisogno di rappresentanza collettiva che parta dal rinnovo degli attuali sindacati (31,7% degli intervistati) o con nuovi sindacati in grado di rispondere alle diverse esigenze del mercato del lavoro attuale e alle istanze specifiche delle nuove generazioni (sempre 31,7% e non è necessariamente detto che le due opzioni non possano coesistere).

Altro risultato interessante riguarda l'idea sul ruolo che dovrebbero avere i giovani nel sindacato: più della metà afferma come bisogna favorire una loro presenza con una parte attivo e anche come sia fondamentale che i giovani abbiano un peso funzionale nelle organizzazioni.

Ultimo aspetto importante, che emerge in modo chiaro dalle ricerche analizzate, e che potrebbe fare la differenza tra un sindacato che ha una funzione strumentale (di "servizi") e uno che sia in grado di porsi nei confronti delle nuove generazioni come soggetto rappresentante di interessi collettivi e in grado di mettere i lavoratori in sintonia con il mondo che cambia, è connesso alla capacità del sindacato di operare per favorire e rafforzare le condizioni di lavoro in generale.

Riassumendo questi dati statistici, snocciolati velocemente, possiamo delineare un quadro abbastanza preciso di cosa si aspettano i giovani dal mondo del lavoro e di conseguenza su quali versanti dobbiamo impegnarci noi:

- nella scelta del lavoro i giovani guardano lo stipendio più che la tipologia del lavoro (per una indipendenza economica dalla famiglia con la "I" maiuscola),

e pertanto definirli "choosy" e "bamboccioni" è improprio e probabilmente offensivo;

- per un lavoro di qualità e stabile sono anche disponibili a trasferirsi o a vivere da pendolare. La distanza quindi non conta;

- i giovani non sono propensi a cambiare lavoro spesso ma prediligono aziende dove possono dimostrare di valere e crescere internamente;

- tengono conto, tra i vari aspetti di un lavoro, non solo dell'ambiente stimolante e gratificante ma anche se vi sia o meno un giusto equilibrio tra vita privata e lavoro.

Ecco perché dobbiamo puntare a favorire la contrattazione di secondo livello per incrementare salario e forme di welfare, creare percorsi formativi di crescita intra-aziendale e trovare nuovi modi di flessibilità per la conciliazione tra vita privata e lavoro. I Millennial hanno bisogno di essere convinti dal perché e come un'organizzazione li potrà aiutare a imparare, crescere e progredire nelle loro carriere; hanno bisogno di stabilità economica, di sentirsi tutelati al pari delle altre generazioni, di un lavoro adeguato al loro percorso di studi e con un salario adatto a raggiungere l'indipendenza.

Non dico più di includerli nel sindacato, i giovani, perché noi, quel passo, l'abbiamo già compiuto. L'importante è non dimenticarci di quanto abbiamo costruito e continuare per quella strada.

Purtroppo, finché nella nostra nazione la ricerca di personale avviene con inserzioni quali "cerca si apprendista qualificato" o "cerca si neolaureato con esperienza" la via da percorrere rimane impervia. Ma bisogna pur cominciare da qualche parte...

Firmato il contratto Ibf: ne beneficiano 200mila marittimi



di Remo Di Fiore

La Fit-Cisl, assieme alla Itf, la Federazione internazionale dei lavoratori dei trasporti a cui è affiliata, porta a casa un nuovo grande risultato: il rinnovo del contratto Ibf (International bargaining forum) siglato a Manila, nelle Filippine. Tale contratto, negoziato tra Itf e l'associazione internazionale degli armatori Jng (Joint negotiating group) copre circa 200mila marittimi imbarcati su circa 8mila navi da carico in bandiera di convenienza (Foc).

Come più volte ho ripetuto, è l'unico esempio di contratto nel mondo che indipendentemente dalla nazionalità dei marittimi e della bandiera della nave (paese ove uno lavora) copre tutti i contenuti contrattuali e quindi non solo il salario, ma anche tutti gli altri aspetti compreso il welfare.

Un po' di storia

La Itf utilizza anche contratti (Standard e Tcc) fissati unilateralmente, che poi con l'ispettorato impone agli armatori con risultati altalenanti. Nel 2003 a San Francisco fu firmato il primo Ibf e nel tempo il numero di armatori aderenti aumentò.

Tra le altre cose furono fissate alcune regole (methodology) difficili da applicarsi nelle nostre trattative. Innanzi tutto viene preparata una lista delle richieste delle due parti (claims) che

nelle riunioni viene discussa, approvata, mediata o respinta in alcuni punti da Itf o Jng. Una sola persona per delegazione parla. Il presidente delle riunioni alternativamente è Itf o Jng. Poi viene deciso a priori che gli incontri saranno tre ognuno su più giorni, al termine dei quali si deve raggiungere l'intesa. Nel caso attuale gli incontri si sono svolti a Londra, Tokio e Manila. In ogni incontro vi sono riunioni congiunte e separate per analizzare le risposte della controparte. Nell'intervallo, in genere di qualche mese, tra le tre riunioni, naturalmente i due segretariati continuano il confronto a distanza, riferendo poi alle rispettive delegazioni. Gli incontri Ibf sono preceduti da un'analisi del mercato del trasporto marittimo a volte svolta da un soggetto esterno, poiché si ritiene che effettuare una trattativa senza riferimenti certi sia un fatto negativo.

I contenuti del nuovo contratto

Ma torniamo all'incontro finale di

La parola

La Itf dichiara **bandiere di convenienza** o **bandiera ombra** (Foc – Flag of convenience) quelle bandiere issate sulle navi relativamente alle quali non vi è coincidenza tra la nazionalità dell'armatore, quella dell'equipaggio e la bandiera stessa. Anche i secondi registri dei vari paesi, fatta eccezione per quello italiano, sono dichiarati Foc.

Gli Stati che hanno bandiere di convenienza hanno una legislazione permissiva nei confronti dell'armatore, che non ha vincoli contrattuali e di impiego in termini di nazionalità del personale, per non parlare poi dei benefici fiscali. Tali paesi, che spesso sono lontani dal mare, come Mongolia e Bolivia, hanno benefici in termini di tassazione ricavata, sebbene bassa, costo dei diritti e via elencando.

La Itf dichiara una bandiera di convenienza attraverso un suo organismo (Fpc – Fair Practice Committee). Per contenere il fenomeno, la Itf attraverso i suoi ispettori spinge l'armatore a garantire ai marittimi condizioni accettabili non solo salariali, facendogli sottoscrivere uno dei contratti della Federazione (Ibf, Standard, Tcc).

Manila. Dal punto di vista economico, tenendo conto del fatto che la crisi del trasporto marittimo non è ancora superata, è stato concordato che per il 2018 non vi sarà alcun aumento. Dall'1 gennaio 2019 i salari aumenteranno del 2,5% per la durata di due anni. Poi le parti si incontreranno per una nuova negoziazione.

È bene ricordare che del contributo che l'armatore versa a Londra per il welfare dei marittimi (250 dollari per marittimo all'anno), attualmente il

12,5%, confluisce in un fondo gestito da Itf e Jng per iniziative a favore dei marittimi. Con l'intesa di Manila la percentuale è stata portata al 16% e, se entro l'anno il numero di navi che applicano il contratto Ibf aumenterà dell'1%, per il 2019 la percentuale sarà del 18%. Questo meccanismo è stato introdotto per rispondere alla richiesta degli armatori che vogliono coge-
stire i contributi che versano al sindacato e verificare che vadano al solo beneficio dei marittimi.

La tutela del lavoro portuale

Ma la parte più importante del rinnovo ha riguardato la tutela del lavoro portuale, per cui i marittimi hanno dato un contributo determinante. Ancora una volta nel loro contratto i marittimi hanno reso più stringente l'articolo

I contenuti della "Non seafarers work" clause:

- Nessun marittimo imbarcato potrà effettuare il lavoro dei portuali ove esiste un loro sindacato affiliato alla Itf;
- Ove non vi sia un sufficiente numero di portuali il bordo potrà fare parte del lavoro, sempre che vi sia un accordo col sindacato dei dockers o con Itf;
- Qualora sussista quanto sopra, il marittimo svolgerà il lavoro su base volontaria e sarà adeguatamente compensato;
- Per lavoro portuale si intende ma non solo: lashing, unlashing, carico, scarico, controllo e ricevimento e via elencando;
- Laddove in un porto esista una disputa sindacale da parte del sindacato dei portuali affiliato alla Itf, i marittimi non potranno sostituirsi ai portuali;
- L'armatore non potrà prendere alcun provvedimento nei confronti del marittimo che, di fronte alla situazione di cui sopra, si rifiuterà di svolgere il lavoro portuale e il fatto non potrà essere considerato come rottura del contratto;
- Quando il marittimo, nell'ambito della regole di cui sopra, effettuerà lavoro portuale durante il normale orario di lavoro, sarà compensato con ore di straordinario alla quota normale. Se fuori del suo normale orario di lavoro, la quota dello straordinario sarà doppia.

marittimi a incidenti anche gravi.

di confrontarsi con i noleggiatori. Nel frattempo rimane in forza la formula tradizionale della "Non seafarers work" clause.

Con questa clausola si conferma la collaborazione tra marittimi e portuali, i cui lavori per la Itf sono distinti e vanno mantenuti tali, ma le due categorie devono cooperare laddove è necessario. Mentre infatti i marittimi, con questo rinnovo contrattuale, hanno aumentato le tutele per i portuali, questi ultimi, nelle intenzioni della Itf, faranno di più nella campagna contro le bandiere di convenienza e a supporto, dunque, degli ispettori Itf.

I prossimi passi

È bene anche ricordare che, fissati centralmente i parametri fondamentali del rinnovo, scatteranno le "local negotiations" per stabilirne l'applicazione a seconda delle realtà contrattuali locali. Questo sistema è importante per contratti Ibf tipo Amosup, Kpi o Nusi/Mui. Nel caso nostro è un po' diverso poiché, salvo contratti con Vships o con armatori greci nel solco della negoziazione del sindacato locale Pno, la negoziazione è con i singoli armatori.

del "Non seafarers' work", ovvero l'obbligo per l'armatore a non far effettuare dal personale di bordo il lavoro normalmente effettuato dai portuali. Com'è noto, a causa di privatizzazioni e per l'introduzione dell'automazione, l'occupazione dei portuali a livello mondiale va verso una crisi. Quindi proteggere il lavoro portuale, anche per motivi di sicurezza, è fondamentale: i marittimi non hanno certo la conoscenza e la professionalità in quel campo dei lavoratori portuali. Inoltre lo stress psico-fisico provocato da ore aggiuntive a quelle già numerose per il normale lavoro di bordo porta spesso i

Naturalmente il voler escludere in maniera certa e chiara i marittimi dall'effettuare il lavoro dei portuali nella trattativa Ibf ha provocato una reazione dura da parte degli armatori che in alcun modo volevano rinunciare a questa strumentale riduzione dei costi, ma grande e significativo è stato il lavoro dei marittimi, che non hanno esitato a prolungare la trattativa, rischiando anche di farla saltare, pur di proteggere il lavoro dei colleghi portuali. L'applicazione della "Non seafarers work" clause dovrà avvenire entro il 1 gennaio 2020 per dare tempo alle compagnie di alcuni paesi



Il Mediterraneo al centro del lavoro degli ispettori Itf



di **Francesco Di Fiore**
Coordinatore ispettori Itf

Il nostro Mediterraneo è un'area geograficamente centrale per molte ragioni. Per questo il 12 e 13 febbraio si sono riuniti a Casablanca gli ispettori Itf (Federazione internazionale dei lavoratori dei trasporti) dei paesi che si affacciano su questo mare per discutere di modifiche procedurali per meglio rilanciare l'attività. La riunione per aree geografiche completa quella mondiale che si tiene ogni due anni e mezzo. In questo modo i problemi, le proposte e il dibattito sono maggiormente concentrati e si evita una dispersione di informazioni e proposte. Alle riunioni di dimensioni più regionali sono comunque invitati due ispettori provenienti da altre aree geografiche. Gli argomenti affrontati e dibattuti sono stati i seguenti: statistiche sui movimenti delle navi nel bacino del Mediterraneo; substandard ships; i sindacati dell' Africa del Nord, Arab World /Network (Medio Oriente); Cruise Industry e cabotaggio nel Mediterraneo.

Per quanto riguarda l'ispettorato italiano, ho portato avanti una proposta a lungo dibattuta anche in passato e più recentemente al nostro interno la quale, a nostro avviso, potrebbe segnare una svolta nella campagna Foc in Mediterraneo (la battaglia contro le bandiere di convenienza e la relativa elusione fiscale). È inutile darci dei target di volta in volta, pensare

La nostra idea è concentrare l'attività di tutti gli ispettori in ogni porto del Mediterraneo, il tutto coordinato da un unico soggetto

alle compagnie le cui navi non hanno contratto Itf per cercare di boicottarle: è un lavoro disomogeneo che, passata la "settimana di azione", lascia la situazione immodificata, con gli ispettori che si adagiano sulle normali visite di routine. La nostra idea è più forte poiché mira a concentrare l'attività di tutti gli ispettori in ogni porto del Mediterraneo, il tutto coordinato da un unico soggetto.

All'interno della Itf esiste già un simile meccanismo organizzativo (e nel caso anche politico) nel Baltico (Baltic Policy). In quel mare chiuso nessuna nave, compresi i traghetti, può operare nel collegamento tra due Paesi dell'area senza che al personale imbarcato venga applicato il contratto migliore di uno dei due Paesi. Se per esempio una imbarcazione collega Finlandia ed Estonia, al personale va applicato il contratto finlandese. Gli ispettori dell'area operano per far applicare la norma collegati e coordinati tra di loro. Alla stessa stregua del Baltico diciamo che il Mediterraneo è un bacino



chiuso e pertanto possiamo sostenere che nessuna nave Foc può navigare senza un contratto Itf per il suo equipaggio nel nostro mare.

Oggetto di discussione sono state dunque tutte quelle navi definite "sub-standard" che circolano specialmente in Adriatico con provenienza Turchia/Mar Nero, ove le condizioni minime sono spesso fuori controllo. Il collegamento via mare fra i porti del Nord Adriatico e la Turchia si è sviluppato in particolare durante la guerra dei Balcani a causa della quale i camion non avevano più la possibilità di raggiungere la destinazione finale. Per trovare una soluzione si mossero alcuni armatori anche italiani e il traffico



si spostò sul mare, ma a questo punto scattarono problemi di concorrenza e i turchi certamente ebbero la meglio visto il basso livello dei loro salari, mentre gli operatori italiani furono espulsi da quel mercato e oggi non sono presenti. Ci sarà a breve un tentativo di due navi dell'armatore Grimaldi e quindi vedremo se la nostra bandiera riuscirà a recuperare il traffico.

È bene ricordare che recentemente la Turchia ha creato un registro internazionale che di fatto taglia ulteriormente i costi e quindi aumenta per noi la difficoltà di competere. Abbiamo tentato di operare col sindacato turco Tas che segue le navi di bandiera nazionale ma poco si è potuto fare per migliorare le condizioni dei marittimi turchi, in quanto la situazione politica in quel paese non è certo favorevole a operazioni del genere. Un contesto simile lo troviamo anche sul versante delle bandiere di convenienza, ove di fatto i nostri colleghi ispettori basati a Istanbul hanno difficoltà a operare e quindi trasferiscono a noi le vertenze dei marittimi che di volta in volta emergono.

Sono state individuate le tipologie: principalmente general cargo che trasportano materie considerate povere con noli bassi e con le paghe base molto basse (500 dollari americani).

Spesso gli equipaggi di queste navi sono costretti a pagare per ottenere un imbarco (si arriva a 3mila dollari) con condizioni di vita di bordo molto al di sotto del minimo accettabile. Attraverso un coordinamento tra gli ispettori è sufficiente monitorare con i sistemi a disposizione della Itf le navi in entrata a Gibilterra e Suez e verificare se sono coperte o meno da contratto (parliamo di navi Foc) e nel caso intervenire, come dicevo, non nel singolo porto ma in tutti quelli che la nave toccherà.

A proposito di Suez con gli ultimi lavori di ampliamento vi possono transitare in particolare portacontaineri praticamente senza alcun limite di tonnellaggio. Questo significa che per abbreviare il percorso anche le navi dirette in Nord Europa attraversano il Mediterraneo e al contempo hanno possibilità di toccare porti quale Gioia Tauro, ove scaricare containeri diretti ad altri porti nel medesimo bacino. Questo significa una grande attività di trans-shipping e quindi un incremento notevole di navi di medio tonnellaggio. Tradotto: maggior lavoro di controllo da parte degli ispettori Itf e maggior coordinamento tra loro.

Certo il Nord Africa è scoperto, ma dobbiamo ricordare che la Federazione internazionale sta facendo un grosso lavoro con i sindacati di quei paesi;

è stato esteso dunque il progetto della Itf "Arab World Network" a questi Stati (Egitto, Libia, Tunisia, Algeria e Marocco) in maniera da consolidare i rapporti con i sindacati dei trasporti/marittimi locali e cominciare a individuare dei "contact" Itf. Approfittando di questo incontro di Casablanca il nuovo contact egiziano Talaat Elseify ha fatto una sua presentazione per esporci il lavoro che sta svolgendo e le principali problematiche che deve affrontare in una regione politicamente assai complessa. Per portare a termine con successo questo progetto riferito all'ispettorato è necessario, per lo meno all'inizio, avere un coordinamento gestito da un ispettore che distribuisce le informazioni e mobilita lungo la rotta della nave gli ispettori dei porti che essa toccherà. Come ispettorato italiano avevamo proposto anche uno dei nostri che, collocato per alcuni mesi a Malta, avviasse il sistema.

Mentre tra gli ispettori il progetto ha suscitato molto interesse, come sempre avviene, da parte di Itf c'è molta cautela. Vedremo nel prossimo futuro. Comunque, ancora una volta l'ispettorato italiano è tra i primi in termini di risultati ma anche per le idee e le progettualità che propone alla Itf.

L'impatto sul lavoro della digitalizzazione delle torri di controllo



di Andrea Di Legge e Marcello di Giulio



Il controllo del traffico aereo (Atc) è un servizio fornito da controllori del traffico aereo che dirigono e separano gli aeromobili a terra o all'interno di uno spazio aereo controllato. Questo servizio viene normalmente svolto dai centri di controllo radar, per gli aeromobili in crociera, e dalle torri di controllo, per gli aeromobili a terra e nelle vicinanze dell'aeroporto.

La torre di controllo rappresenta un punto di riferimento iconico dell'aeroporto ed è sempre stata essa stessa sinonimo di controllo del traffico aereo, anche per i non addetti ai lavori.

Mentre la tecnologia del controllo del traffico aereo, a vari livelli, si è sempre evoluta in tutto il mondo, il concetto di una torre fisica nell'aeroporto, che consente ai controllori di dirigere visivamente gli aerei, è rimasto invariato nel tempo. Questo fino a pochi anni fa.

Le torri remote sono difatti un concetto relativamente nuovo nel mondo del controllo del traffico aereo. È



solo recentemente che la tecnologia si è sviluppata al punto da poter essere utilizzata per controllare un aeroporto a distanza. Ora con reti in fibra super-veloci, telecamere ad alta definizione e tecnologia di telerilevamento, il progetto, il collaudo e l'implementazione di servizi di torre remota (anche denominati torri digitali o virtuali) stanno avanzando rapidamente.

Una torre di controllo tradizionale, sebbene dotata di strumenti tecnologici per facilitare il lavoro del controllore, come ad esempio il radar per visualizzare i movimenti di superficie o quelli nelle vicinanze dell'aeroporto, è fondamentalmente basata sul controllo a vista degli aeromobili dalla torre medesima. Il controllore svolge tutti i suoi compiti principalmente

“guardando fuori dalla finestra” e impartendo istruzioni al traffico aereo che vede con i suoi occhi.

Come funziona invece una torre remota? La tecnologia è costituita da una serie di telecamere fisse che trasmettono immagini e dati a una sala di controllo separata, dove si riproduce l'ambiente che troveremmo in una normale torre di controllo, ma che potrebbe trovarsi anche a molta distanza dall'aeroporto. Qui, la vista del piazzale e della pista dell'aeroporto viene elaborata per ricreare, su più schermi affiancati, un'immagine live a 360 gradi, integrata all'occorrenza da altri dati operativi come etichette radar sui singoli aeromobili e rilevamento o visualizzazione automatica dei movimenti nell'aria e nel terreno (il così detto sistema di realtà aumentata). È possibile inoltre aggiungere videocamere con zoom che offrono al controllore una vista dettagliata su un monitor separato o termocamere a infrarossi che possono migliorare la vista durante condizioni meteorologiche avverse, scarsa visibilità e nelle ore notturne.

In una torre remota, quindi, il controllore non è più seduto nella sala operativa nella parte più alta di una torre di controllo, ma potrebbe trovarsi anche a diversi chilometri di distanza dall'aeroporto che sta controllando, seduto comodamente su una poltrona con davanti una serie di schermi che riproducono ciò che avviene in tempo reale sulla pista o sul piazzale dell'aeroporto.

È oramai evidente, che ci piaccia o no, che questa tecnologia rappresenta probabilmente il futuro del controllo del traffico aereo e l'industria sta spingendo fortemente per la realizzazione di questa nuova tipologia di impianto in molti paesi. La scelta che alcuni fornitori dei servizi di controllo del traffico aereo hanno effettuato di dotarsi di questo tipo di tecnologia non è fondata solo su una corsa all'innovazione, ma ha alla base uno studio di fattori economici e di miglior utilizzo delle risorse umane disponibili. Fornirsi di torri

remote, difatti, consente di poter offrire il servizio di controllo praticamente da ovunque, quindi anche in altre strutture già esistenti, e di poter gestire anche più torri contemporaneamente dallo stesso sito ed eventualmente dalle stesse persone. Questo, secondo i provider, consentirebbe quindi delle economie di scala e la possibilità di impiegare meno personale per gestire lo stesso numero di torri. Se da una parte la costruzione di una torre remota consente di risparmiare fino al 70% rispetto alla costruzione di una torre tradizionale, dall'altra l'eventuale co-ubicazione di più torri remote nello stesso centro potrebbe portare a dei probabili vantaggi economici, a scapito dell'inevitabile impatto sociale e della salvaguardia dei livelli occupazionali.

Il paese più all'avanguardia in questo settore è sicuramente la Svezia, dove al momento sono già operative due torri remote (Sundsvall e Ornskoldsvik) e a breve ne entreranno in servizio altre, con il progetto finale di costruire ad Arlanda un centro di controllo con più di venti torri remotizzate.

Molti altri paesi europei stanno portando avanti questa tecnologia, come ad esempio la Germania, l'Ungheria e l'Inghilterra, dove diverrà operativa nei primi mesi del 2020 la torre remota di London City, l'aeroporto londinese sul Tamigi. L'esempio inglese è caratteristico sia per la distanza tra il centro di controllo remoto e l'aeroporto (circa 100 km) sia per il fatto che l'unico motivo che ha spinto il fornitore di servizi del traffico aereo a dotarsi di una torre remota è stato quello di liberare spazio sul piazzale, in modo da creare nuove piazzole di sosta per gli aeromobili.

Ovviamente anche in Italia si comincia a parlare di torri remote ed Enav Spa, fornitore dei servizi della navigazione aerea italiana, ha recentemente dichiarato di voler anch'essa intraprendere tale sfida tecnologica.

Principali progetti di torri remote al momento esistenti

Svezia: due aeroporti già operativi, un terzo on test. È già in costruzione un centro di controllo ad Arlanda dove saranno costruite più di 20 postazioni per torri remote.

Norvegia: in essere un progetto di costruire a Bodo un centro di controllo con 15 postazioni per torri remote.

Inghilterra: apertura di London City in remoto prevista nel 2020.

Germania: la prima torre remota tedesca a Saarbrücken sarà operativa entro la fine dell'anno.

Ungheria: apertura entro l'anno della torre remota dell'aeroporto di Budapest, il primo esempio al mondo per uno scalo di questa grandezza (100 mila movimenti all'anno).

Francia: allo studio una torre digitalizzata per l'aeroporto di Cannes.

L'unico esempio concreto realizzato finora in Italia è stato il progetto Raccoon, finanziato da Sesar. Tale progetto ha visto, per un periodo di tempo molto limitato, l'aeroporto di Milano Linate controllato a distanza da alcuni controllori che si trovavano in una sala allestita appositamente nella torre di controllo di Malpensa.

Al momento non è disponibile alcun dettaglio in merito ad altre implementazioni negli aeroporti italiani; forse maggiori dettagli li riceveremo da Enav con il nuovo piano industriale, atteso per i prossimi mesi.

Per tale motivo la Fit-Cisl ha già da tempo cominciato a monitorare la situazione esistente negli altri paesi europei, inviando recentemente una propria delegazione sia al centro di controllo di Swanwick (Inghilterra), da dove verrà controllato l'aeroporto di London City, sia al centro di controllo di Sundsvall (Svezia) da dove controllano attualmente l'aeroporto di Ornskoldsvik e di Sundsvall stesso.

Le visite sono state ovviamente una occasione per noi per ottenere

utili informazioni dai nostri colleghi del sindacato inglese e dai nostri omologhi svedesi, che per primi hanno dovuto affrontare l'introduzione di questa nuova tecnologia.

La possibilità di confrontarsi con i nostri colleghi stranieri è stata un'importante opportunità di crescita e di ampliamento delle nostre conoscenze. Ha consentito di acquisire una maggiore consapevolezza delle tematiche da affrontare e soprattutto delle criticità da risolvere in un eventuale futuro confronto con Enav, in vista di una sempre più probabile introduzione di questa tecnologia anche in Italia.

Come più volte evidenziato anche a livello europeo, il nostro sindacato è disponibile a valutare tutte le innovazioni tecnologiche per la nostra professione, a patto che vengano prese in debita considerazione anche le criticità di una scelta così radicale. È evidente che una tecnologia che consente di controllare degli aeromobili a chilometri di distanza, solo attraverso l'uso di schermi televisivi e di altre implementazioni tecnologiche, deve essere attentamente valutata sia in termini sociali sia in termini di safety. È indubbio, infatti, che la tecnologia è ormai molto avanzata e consente di poter offrire questi servizi anche a distanza, ma non dobbiamo dimenticare che l'obiettivo principale di un provider di servizi della navigazione aerea è e deve rimanere quello della sicurezza dei passeggeri.

Per tali motivi è opportuno concentrare l'attenzione su alcune tematiche che ci sembrano fondamentali per l'implementazione di una tecnologia così avanzata, ma anche esposta a potenziali rischi. Dal punto di vista della safety, crediamo che debba essere posta molta attenzione su tutte le tematiche riguardanti la formazione del personale che dovrà operare su questo nuovo tipo di impianti, in particolare in merito agli aspetti relativi alla certificazione del personale e al rilascio della licenza che, a nostro avviso, non

La parola

Per **digitalizzazione**, in generale, si intende l'uso di tecnologie digitali e di dati (digitalizzati o nativamente digitali) per creare entrate, migliorare il business, sostituire/trasformare i processi aziendali (non semplicemente digitalizzarli) e creare un ambiente per il business digitale in cui le informazioni sono al centro del processo.

Nel caso specifico delle torri remote la digitalizzazione consiste nella trasformazione di dati audio e visivi, il loro trasferimento in forma digitale tramite cavi in fibra ottica, la ricomposizione a distanza, la ri-proiezione su schermi televisivi e il loro uso da parte di un operatore.





potrà seguire gli standard previsti per una torre “normale”.

Quanto al tema dell’affidabilità, è necessario affrontare in maniera opportuna tutte le scelte relative alla manutenzione degli impianti e del collegamento dati, in particolare curando gli aspetti relativi alla affidabilità, resilienza e ridondanza delle infrastrutture. Appropriati standard qualitativi dovranno essere previsti in termini di qualità delle immagini e loro refresh; inoltre adeguate procedure dovranno essere previste per far fronte ad eventuali eventi inattesi, prevedendo una qualità minima garantita anche in caso di inconvenienti o imprevisti.

Da ultimo, ma non per importanza, parliamo di impatto sociale. Questo è ovviamente un tema al quale il sindacato deve prestare particolare attenzione, in quanto è evidente che una tecnologia che consenta di delocalizzare la fornitura di un servizio e di centralizzarla in impianti anche molto distanti possa portare in un futuro abbastanza prossimo a una probabile riduzione di posti di lavoro e a un taglio di posizioni per Atco, Atsep, tecnici, fino ad arrivare a tutte le figure di supporto amministrativo. Inoltre, pur volendo ipotizzare un mantenimento dei livelli occupazionali, cosa tutt’altro che scontata, è facilmente prevedibile

un problema relativo a trasferimenti e mobilità forzata.

Per tali ragioni il nostro sindacato ha partecipato, nella riunione tenutasi a Sundsvall, alla stesura dei commenti che Etf, la Federazione europea dei lavoratori dei trasporti a cui Fit-Cisl aderisce, ha presentato al documento Npa 2017-21 di Easa, l’ente regolatore dell’aviazione europea, che detterà i requisiti tecnici e operativi per l’implementazione delle torri remote. Fondamentalmente le richieste che sono state inoltrate ad Easa sono orientate a soddisfare dei pre-requisiti tecnici nelle aree sopra evidenziate (safety e affidabilità) e a ottenere delle regole certe a cui tutti i provider dovranno attenersi - e non semplicemente delle linee guida generiche. Inoltre sono state evidenziate alcune criticità relative a un maggior controllo dei carichi di lavoro dei controllori e della “fatigue”. Nei prossimi mesi Easa pubblicherà il documento finale e auspichiamo che le proposte effettuate tramite Etf vengano accolte.

Siamo assolutamente consapevoli che questo processo di innovazione tecnologica non è esclusivo dell’ambito del controllo del traffico aereo, ma riguarda tutto il mondo dei trasporti, sempre più spinto verso la digitalizzazione, a più livelli ormai definita come

automazione. Si è partiti dalle già consolidate tecnologie di guida senza conducente delle metropolitane, per passare ai progetti di navi cargo a guida autonoma o alle consegne delle merci effettuate con droni pilotati dai computer, fino ad arrivare a prevedere taxi o camion a guida indipendente.

È un mondo in continua e inesorabile evoluzione e quindi la nostra organizzazione sindacale deve essere pronta a raccogliere le sfide che ci verranno poste negli anni a venire. Dobbiamo essere all’avanguardia e farci trovare pronti a confrontarci con queste nuove tecnologie e questi nuovi modi di fare trasporto, visto che a breve cambieranno radicalmente il mondo del lavoro a cui siamo abituati.

Solo chi è pronto al cambiamento ha la capacità di evolversi e la Fit-Cisl saprà farlo senza dimenticare, ovviamente, che il nostro principale obiettivo, oltre quello della sicurezza, rimane la tutela di tutti i lavoratori e la salvaguardia dei livelli occupazionali.

Verso una certificazione europea per i lavoratori della manutenzione rotabili

Ci sono novità importanti dall'Europa per i ferrovieri. Lo scorso 14 febbraio si è infatti riunito a Bruxelles il gruppo tecnico della manutenzione rotabili della Etf, la Federazione europea dei lavoratori dei trasporti, per parlare della proposta di certificazione per i lavoratori di questo ambito ferroviario. Non poteva quindi mancare la presenza della nostra Fit-Cisl, per dare il proprio contributo su questo importante tema.

Da dove nasce l'esigenza di affrontare questa tematica? Il 10 maggio 2011 è stato emanato il regolamento europeo 445 relativo a un sistema di certificazione dei soggetti responsabili della manutenzione di carri merci. Tale regolamento è nato per armonizzare requisiti e metodi per valutare la capacità dei soggetti responsabili della manutenzione (Ecm) dopo l'apertura dei mercati ferroviari. Successivamente, il IV Pacchetto ferroviario ha dato l'opportunità all'Era (l'Agenzia europea per la sicurezza nelle ferrovie) di trattare con la Commissione europea al fine di individuare un sistema di standardizzazione delle certificazioni da attribuire a chi opera nella manutenzione rotabili. Da ciò è scaturita la volontà di una revisione della direttiva 445/2011, per fare in modo che essa non riguardi solo le certificazioni della manutenzione dei carri merci ma di tutti i vagoni ferroviari.

Con queste premesse era presente, quindi, all'incontro del gruppo tecnico anche una rappresentante dell'Era, Nathalie Duquenne, per illustrare quanto finora fatto e ascoltare i pareri e le proposte dell'Etf. L'Era vuole, tra

gli obiettivi principali di questo percorso che si chiuderà a giugno 2019, esaminare la fattibilità da un lato dell'estensione della direttiva sulla certificazione dai soli carri merci a tutti i veicoli e dall'altro produrre, per finalità certificative, norme obbligatorie comuni sulla manutenzione dei componenti primari per la sicurezza. A tal proposito l'Agenzia europea ha suggerito le modifiche ad alcuni degli articoli del regolamento (per la precisione 1, 2, 3, 6, 9 e 12) e ad alcuni degli allegati aggiungendone tra l'altro uno, importante (allegato VIII): che definisce chiaramente cosa deve intendersi per componente primario per la sicurezza. Senza entrare troppo nel dettaglio delle modifiche, anche perché la maggior parte riguarda esclusivamente la sostituzione del termine "carro merce" con "veicolo", nonché l'adeguamento delle norme e direttive con quelle più recenti, segnaliamo l'introduzione dell'obbligo per l'autorità nazionale (per noi è l'Ansf), nel caso ritenga che un soggetto responsabile della manutenzione non soddisfi determinati requisiti, di informare diversi organismi con le informazioni ricomprese nell'allegato VII alla direttiva (ad oggi non c'era un protocollo "standard" da seguire).

Il comitato tecnico di Etf ha apprezzato quanto fatto dall'Era e ha richiesto di fare in modo che la manutenzione rimanga "in house" così da evitare spezzatini e peggioramento della qualità della manutenzione. Ha inoltre ribadito che è necessario tenere in considerazione anche eventuali impatti negativi che una direttiva/regolamento può avere, in termini di riorganizzazione aziendale, prevedendo

già delle soluzioni. Ha sottolineato come sia fondamentale armonizzare le certificazioni e le procedure manutentive in tutti i paesi Ue, prevedendo anche lo scambio di informazioni sulla manutenzione tra gli Stati, in modo da permettere una reale e sicura libera circolazione dei veicoli ferroviari. Il comitato ha proposto, di fatto, anche certificazioni omogenee relative alla professionalità del personale che, rilasciate da una singola nazione, possano essere rese disponibili a livello europeo. Risulta quindi di fondamentale importanza che si tenga conto delle norme riferite alla privacy: va data sempre e comunque la dovuta attenzione alla protezione dei dati personali e sensibili degli operatori e dei tecnici della manutenzione.

È stato infine affermato come la certificazione non debba apparire necessaria per risolvere problemi e carenze manutentive (il processo della manutenzione dei rotabili risulta in sé adeguato), ma per aumentare e garantire l'omogeneità dei livelli di sicurezza e di certificazione della professionalità del personale. Inoltre, con la resa strutturale della tracciabilità di tutti i componenti di sicurezza, bisogna creare un flusso di dati tra tutte le parti coinvolte in modo tale di aumentare la sicurezza in vista della prossima tappa del processo di creazione di un mercato ferroviario unico.

Attendiamo ora il prossimo incontro per i futuri sviluppi, insistendo su quanto finora richiesto.

Christian Tschigg

Marino Masucci eletto Segretario generale

La Fit-Cisl del Lazio inizia un nuovo capitolo della sua storia. Si è svolto infatti il 13 marzo a Roma il suo Congresso straordinario, che ha eletto il nuovo Consiglio generale. A sua volta il Consiglio ha proceduto alla mia elezione a Segretario generale con una larghissima maggioranza, dopo che il mio nome era stato proposto alla carica dal Commissario straordinario del Lazio e Segretario generale della Fit nazionale Antonio Piras. Su mia proposta, il Consiglio ha poi eletto gli altri quattro componenti della segreteria: Luigi Benedetti, Fabio Bonavigo, Roberto Ricci e Francesco Sorrentino.

Il Congresso ha chiuso così i circa 13 mesi di commissariamento della nostra Federazione, ponendo fine a un percorso difficile ma fruttuoso di risanamento e rinnovamento totale della Fit-Cisl laziale.

Ai lavori dell'assise congressuale erano presente la Segreteria nazionale al completo e numerosi Segretari generali di altre regioni. L'assemblea era presieduta dal Segretario generale Usl Cisl Lazio, Paolo Terrinoni, e si è aperta con la relazione di Antonio Piras.

Piras in premessa ha affermato la sua grande soddisfazione perché a partire dal Congresso in questa importante struttura - la seconda in Italia per numero di iscritti e per la sua rilevanza perché a Roma insistono le più importanti aziende di tutto il comparto dei trasporti - si ripristina pienamente il metodo democratico con l'elezione degli organismi di governo. Il Segretario generale nazionale ha anche ricordato l'importante percorso di risanamento



e rinnovamento della Fit-Cisl Lazio che è stato intrapreso: «Sono figlio di contadini - ha sottolineato - e so ben distinguere il tempo della potatura delle piante da quello dell'innesto». E ha aggiunto: «Sapevo bene quale sarebbe stato l'impegnativo e gravoso impegno che mi attendeva. Ma ha prevalso il senso di responsabilità verso la nostra organizzazione. È stato un percorso molto accidentato e duro sottolinea, ma nel corso del quale, grazie all'attivo sostegno della squadra dei sub commissari, abbiamo preso la strada giusta per conseguire l'attuale risultato, che ci consente di scrivere una pagina nuova».

Subito dopo Piras ha tracciato alcune veloci considerazioni sull'attuale momento politico e sulla svolta che è stata impressa nelle relazioni industriali con l'intesa siglata dalle organizzazioni confederali con Confindustria. E ha insistito su due temi: il rilancio del dialogo

sociale e delle contrattazioni e l'ampliamento di spazi importanti di attiva partecipazione dei lavoratori alle dinamiche delle aziende. Concetti ripresi anche da Terrinoni, con una particolare attenzione a ciò che si sta determinando nel Lazio.

Il Segretario generale nazionale non ha tralasciato la criticità centrale che è costituita dalla vicenda Alitalia e ha ribadito la scelta strategica della Fit sulle grandi questioni dei trasporti: è un comparto che costituisce un asset decisivo per lo sviluppo del sistema Paese: «Nel Lazio - ha affermato - ci sono tutte le condizioni per realizzare il nostro modello di intermodalità, di filiera integrata: ferro e gomma, terra e mare». Nella parte conclusiva, Piras ha posto l'accento sulla riorganizzazione di tutte le aree contrattuali perché: «tutti insieme facendo sempre leva sul rapporto umano, dobbiamo rendere sempre più coesa la squadra, molto motivata



Segreteria regionale

Marino Masucci Segretario generale
Luigi Benedetti Segretario regionale
Fabio Bonavigo Segretario regionale
Roberto Ricci Segretario regionale
Francesco Sorrentino Segretario regionale

Segretari di presidio territoriale

Frosinone: Enrico Capuano
Latina: Tiziano Filosi
Rieti: Arnaldo Proietti
Viterbo: Luigi Canepina



Il messaggio è stato raccolto, come conferma il dibattito che ha visto una larga partecipazione dei delegati. Il clima è stato molto sereno e i diversi interventi hanno delineato tanti tasselli nel contesto delle diverse articolazioni della organizzazione. Diversi si ma fortemente connessi all'unicità

della Fit, con un ben motivato convergere sulle sue strategie e gli obiettivi. Tanti delegati hanno anche voluto ribadire il loro apprezzamento sincero per gli insegnamenti e il lavoro di Pasquale Paniccia ed è stata rimarcata la profonda gratitudine per la sua esemplare testimonianza nel vivo dell'attività sindacale.

La forte coesione tra i 111 delegati al congresso ha trovato un riscontro oggettivo nell'approvazione all'unanimità nella mozione conclusiva dei lavori, che offre una plastica immagine della nuova Fit del Lazio. Un testo nel quale si esprime riconoscenza per l'opera svolta in questi tredici mesi dal Commissario e dai suoi collaboratori, mentre si avverte la responsabilità e l'impegno deciso per rilanciare con entusiasmo il ruolo di efficace rappresentanza dell'organizzazione. Il Congresso - si legge - è consapevole che persistono situazioni aziendali molto delicate e complesse e che il futuro è molto incerto. Questo richiede impegno e responsabilità da parte di tutti per individuare le soluzioni più adatte per garantire i posti di lavoro, tutelare le retribuzioni e partecipare attivamente al rilancio delle aziende. Non manca nel testo un riferimento puntuale all'accordo siglato

con la Confindustria e la preoccupazione sull'incertezza del quadro politico, come emerso dalle recenti elezioni. E ad un preciso percorso sul quale impegnare chi è chiamato a guidare la Fit del Lazio: politiche e iniziative a sostegno e allo sviluppo dell'occupazione; adeguare le strategie per governare una situazione in continua evoluzione; rafforzare le politiche organizzative e contrattuali, con la conferma degli attuali dipartimenti; ampliare gli investimenti nella formazione sindacale per elevare la qualità dell'azione sindacale e per stimolare il coinvolgimento dei giovani, uomini e donne. E un altro concetto: sviluppare il proselitismo sindacale, arginando alcune tendenze che denotano elementi di contrazione.

Il Congresso si è concluso con un mio breve discorso da neo eletto Segretario generale del Lazio, con il quale ho indicato papa Francesco e il suo pontificato molto vicino alla gente come esempio luminoso per ogni sindacalista che si dica autentico. Coerentemente con ciò, mi impegno a stare accanto a ciascuno di voi e sui territori in questo percorso che faremo insieme fino al prossimo Congresso, che si terrà nel 2021.

Buon lavoro a tutti noi.

Marino Masucci
 Segretario generale Fit-Cisl
 Lazio

Consiglio generale

Masucci Marino, Benedetti Luigi, Bonavigo Fabio, Ricci Roberto, Sorrentino Francesco, Agrò Gianluca, Alberti Angelo, Alimonti Mauro, Antonini Alfredo, Aratari Giuseppe, Armini Stefano, Balbi Massimo, Basso Rosario, Battistini Marco, Bedini Massimiliano, Canciglia Franco, Cardinaletti Alessandro, Carlini Nunzio, Cirotti Paolo, Curcio Fabrizio, D'Alessio Danilo, Davelli Marco, De Luca Antonietta, De Martino Enrico, De Santis Sirio, Del Conte Massimiliano, Del Papa Emanuele, Di Cesare Stefano, Di Felice Francesca, Di Francesco Mario, Di Legge Andrea, Di Marco Massimiliano, Di Vincenzo Corrado, Dionisi Simone, Fabbri Stefania, Fantozzi Annita, Fantozzi Nello, Federici Eleonora, Ferretti Augusto, Frascchetti Paola, Garofali Ilaria, Germini Claudia, Giovannetti Sergio, Girbino Marco, Gualandri Massimiliano, Ingrassia Salvatore, Iori Massimo, Lorenzi Danilo, Maggi Brunello, Magistri Maurizio, Malcangi Riccardo, Manili Mario, Pasquarelli Massimiliano, Sagarriga Visconti Paolo, Sandoletti Angelo, Saulo Angelo, Scorza Saverio, Sensolini Valter, Tibaldeschi Annalisa, Trapanese Giulio, Ugolini Giorgio, Viola Francesco, Viscusi Celeste, Vocaturo Luana.

e determinata, per aprire da oggi una nuova prospettiva per la nostra Fit».

Il terminal container di Cagliari e la politica assente

Il transshipment è più vivo che mai: lo dimostra il fatto che nei prossimi due anni verranno messe in servizio circa 70 navi da oltre 20mila teu (la misura standard di volume nel trasporto dei container) che richiederanno porti attrezzati con gru adeguate a poterle scaricare.

Intanto il Porto canale di Cagliari, il porto della Sardegna e dei sardi costruito nel lontano 1983, incomincia la sua lenta agonia nell'indifferenza più totale. Tale scalo è un'esperienza straordinaria ma fragile, perché pesa su di esso una sorta di crisi di crescita, dal momento che il suo sviluppo soffre di una sensibile carenza dal punto di vista delle infrastrutture. Non parliamo solo di gru di banchina, ma anche di retroporto, di logistica, di aree destinate ai semilavorati, di import-export. Il transshipment di un tempo, che poteva anche ignorare tale mancanza, dal momento che sfrutta unicamente la modalità marittima, oggi purtroppo non può farne più a meno soprattutto se si intende rendere Cagliari un elemento di sviluppo territoriale, sinergico con i comuni della città metropolitana.

La crisi

Perché oggi al Porto Canale non si carica e non si scarica più come prima? Come afferma Klaus Schwab, fondatore e presidente del World Economic Forum: «siamo nel bel mezzo della IV Rivoluzione industriale, dove oggi non è il pesce più grande che mangia quello più piccolo, ma il pesce più veloce che mangia quello più lento». Cagliari ha l'impellente necessità di essere un porto veloce se vuole battere la concorrenza degli altri. Le merci viaggiano fra Tangeri e Port Said, attracchi

più vantaggiosi del capoluogo sardo.

Non solo container

Non solo container, è giunto il momento di pensare al transshipment in maniera diversa, ma come? Ci sono grandi aree a disposizione nel porto di Cagliari che potrebbero essere strutturate e messe in condizioni ad esempio per poter accogliere migliaia di autovetture. Perché non pensare di fare accordi con le grandi compagnie automobilistiche dei paesi orientali che vogliono entrare nel mercato europeo? Puntare, oltre che sul transshipment, anche sulle grandi compagnie di navigazione che verrebbero a sbarcare autovetture aprirebbe un'interessante e nuova prospettiva per il porto che potrebbe diventare, se verranno assunte tutte le iniziative per il completamento delle sue infrastrutture, uno dei più grandi terminal-car d'Europa confermando le potenzialità del nuovo settore. C'è la necessità urgente che le parti coinvolte convergano tutte su un unico obiettivo: rilanciare il terminal container del Porto canale rendendolo più appetibile attivando politiche d'incentivazione e defiscalizzazione.

Siamo consapevoli che il terminalista Cict con una concessione in mano fino al 2027 può prendersi i tempi che ritiene più opportuni per pensare a nuove strategie commerciali, così come siamo consapevoli che c'è anche il costo del lavoro a spiazzare Cagliari nel Mediterraneo: a Port Said e Tangeri è un terzo rispetto agli scali europei, ma come Fit-Cisl pensiamo che non ci sia più tempo di aspettare.

La Fit-Cisl

La Cisl è decisa a fare del problema

terminal container una vertenza regionale, perché può diventare, grazie alle Zone economiche speciali, il volano per il rilancio di tutto il sistema portuale sardo. Porto Torres, Oristano, Olbia, Arbatax e Portovesme, infatti, viaggiano a regime ridotto, notevolmente al di sotto delle loro potenzialità. Un sistema portuale regionale, guidato appunto dal terminal del Porto canale di Cagliari, l'unico collegato alla rete transeuropea dei trasporti (Ten-T), darebbe una dimensione continentale a tutti gli attracchi sardi. Rilanciare il Porto canale è necessario e urgente. Lo dimostrano i dati di certo non confortanti se pensiamo che i container movimentati dal 2014 al 2016 sono passati da 656mila teu del primo anno, a 686mila del secondo, a 671mila di due anni fa. Nel 2017 si è scesi a 433mila teu. Dal mese di giugno a oggi la media dei contenitori paganti è tra gli 8mila e i 10mila al mese. La società dichiara che per non andare in passivo la media/mese deve essere superiore ai 12mila contenitori paganti.

Occorrono investimenti e serie politiche di rilancio per il terminal, in crisi di traffico dopo l'addio di alcune grandi compagnie di transshipment che hanno abbandonato Cagliari scegliendo altri scali per le loro attività. Purtroppo, i tavoli istituzionali non stanno dando i risultati sperati e a margine dell'incontro promosso prima di Natale dal sindaco della città metropolitana la situazione è rimasta praticamente immutata.

Corrado Pani
Segretario Regionale Fit-Cisl
Sardegna

Raggiunto accordo per i lavoratori di Gest

Con il 67% di voti favorevoli e il 29% di contrari, i lavoratori di Gest hanno approvato tramite il referendum l'accordo sottoscritto il 18 gennaio scorso tra la dirigenza aziendale e Fit-Cisl, Filt-Cgil, Uiltrasporti e Faisa-Cisal.

Il documento, funzionale all'avvio delle linee tranviarie 2 e 3 (la linea 1 invece è attiva dal 2010), prevede rilevanti novità normative che permetteranno ai conducenti di avere maggiori garanzie lavorative: il numero di riposi settimanali passa da 68 a 71; le pause a metà turno sono ben definite e certe nelle modalità di fruizione; il rapporto tra lavoratore e azienda viene gestito in modo più trasparente. L'intesa raggiunta prevede anche un sostanziale aumento del premio di risultato, del premio chilometrico riservato ai conducenti e il riconoscimento dei buoni pasto per ogni presenza lavorativa.

Nell'ipotesi di accordo abbiamo inserito alcuni punti che provenivano direttamente dalle indicazioni dei lavoratori e altri che sono importanti passi in avanti in ambiti che il sindacato sta rafforzando in tutto il mondo del lavoro, come il welfare, la conciliazione vita-lavoro e la lotta alle molestie e alle discriminazioni sui luoghi di lavoro.

Per modernità e livello di tutela l'accordo si configura come uno dei primi nel suo genere sul territorio fiorentino e toscano. I lavoratori hanno capito questa opportunità, consentendo all'azienda di arrivare pronta, sotto l'aspetto organizzativo, all'importante appuntamento dell'avvio del nuovo servizio. Va detto che non è stato



facile, per la maggior parte degli attuali lavoratori, dare inizio all'attività della tranvia fiorentina nel 2010.

Ora sarà compito delle organizzazioni sindacali proseguire il confronto sugli altri temi aperti, andando a modificare eventuali criticità di questo documento e controllando minuziosamente che le garanzie riconosciute ai lavoratori vengano rispettate in ogni situazione.

Noi della Fit-Cisl non possiamo nascondere una grande soddisfazione per quanto raggiunto, viste le difficoltà superate durante un confronto iniziato a settembre e che si è concluso il 18 gennaio con una trattativa finale durata ben 12 ore consecutive. Siamo certi che l'accordo scaturito, formato da quattro parti per un totale di quasi 30 pagine, ha al suo interno molto del contributo che abbiamo portato al tavolo di confronto. Non a caso, in questo periodo di negoziato, abbiamo anche indetto tre assemblee con

i lavoratori, sia per tenerli informati dell'andamento delle trattative sia per avere da loro le dovute segnalazioni sulle criticità quotidiane che si trovano ad affrontare sulla linea 1.

L'accordo raggiunto dovrà essere uno sprone per le trattative di pari livello nelle aziende dell'area fiorentina, dove spesso si fa fatica a recepire le novità normative e legislative per l'ostruzione di alcune organizzazioni autonome o di base, per le quali innovare rappresenta un pericolo. Noi della Fit-Cisl Firenze non la pensiamo così e lo abbiamo dimostrato portando al tavolo di confronto non solo un atteggiamento aperto e costruttivo, ma soprattutto le indicazioni che ci arrivano dalla Segreteria regionale e dalla stessa Cisl confederale.

Gianluca Mannucci

Che fare dopo le scuole superiori? L'indagine di Almadiploma

di Geivù

Il rapporto 2018 sulla condizione occupazionale e formativa dei diplomati, realizzato da AlmaDiploma e dal Consorzio interuniversitario AlmaLaurea, fotografa le scelte compiute dai diplomati alla conclusione della scuola superiore, in termini di performance accademiche e lavorative, a uno e a tre anni. L'indagine ha riguardato circa 80mila diplomati del 2016 e del 2014 intervistati rispettivamente a uno e tre anni dal conseguimento del diploma: nello specifico, sono stati coinvolti oltre 41mila diplomati del 2016, intervistati a un anno dal diploma e oltre 38mila diplomati del 2014, intervistati a tre anni.

Dopo il diploma. A un anno dal diploma, 67 diplomati su cento proseguono la propria formazione e sono iscritti ad un corso di laurea (il 51% ha optato esclusivamente per lo studio, il 16% frequenta l'università lavorando); il 19% ha preferito inserirsi direttamente nel mercato del lavoro. I restanti 15 su cento, infine, si dividono tra chi è alla ricerca attiva di un impiego (10%) e chi invece, per motivi vari (tra cui formazione non universitaria, motivi personali o l'attesa di chiamata per un lavoro già trovato), non cerca un lavoro (5%). A tre anni dal diploma aumenta la quota di occupati: è dedito esclusivamente al lavoro il 27% dei diplomati, è impegnato contemporaneamente nello studio e nel lavoro il 18% dei diplomati mentre si dedica esclusivamente agli studi il 44% degli intervistati.

Importante il voto. L'analisi della condizione lavorativa per voto di diploma conferma che i ragazzi che

conseguono il titolo con una votazione più modesta tendono a presentarsi direttamente sul mercato del lavoro. A un anno dal titolo, risulta esclusivamente impegnato in attività lavorative il 15% dei diplomati con voto alto e il 23% di quelli con voto basso. A tre anni rispettivamente il 21% e il 34%.

Tirocini, chi li ha fatti è avvantaggiato. Dall'indagine emerge che le attività di stage e tirocinio, svolte durante gli studi o nel periodo successivo al conseguimento del diploma, esercitano un effetto positivo in termini occupazionali. Per quanto riguarda le attività di tirocinio durante gli studi si evidenzia che chi ha svolto questo tipo di esperienza, rispetto a chi non l'ha fatto, ha il 51% in più di probabilità di lavorare; la probabilità è pari al 90% se si considerano le esperienze di stage svolte in azienda dopo il diploma.

Il contratto più diffuso è il tempo determinato. Tra i diplomati del 2016 che risultano impegnati esclusivamente in un'attività lavorativa, la tipologia di attività più diffusa risulta essere il lavoro non standard, che coinvolge il 41% degli occupati (in particolare si tratta di contratti a tempo determinato, che interessano il 31% degli occupati). La quota di assunti con contratti formativi è del 25%. I contratti a tempo indeterminato e le attività autonome riguardano, invece, l'11% e il 4%, rispettivamente dei diplomati occupati. Elevata è la quota di chi non ha un contratto regolare: il 14% del totale diplomati. A tre anni dal diploma, tra chi è dedito solamente al lavoro, i contratti non standard restano la tipologia

di lavoro più diffusa per il 32% dei diplomati. Elevata anche la quota di contratti a tempo indeterminato (28%) e quella relativa ai contratti formativi (22%); la quota di coloro che lavorano senza alcun contratto è pari al 6%.

La differenza di stipendio. I diplomati che lavorano a tempo pieno (senza essere contemporaneamente impegnati nello studio universitario) guadagnano in media, a un anno dal diploma, 1.043 euro mensili netti. A tre anni dal conseguimento del titolo il guadagno mensile netto dei diplomati è pari in media a 1.169 euro.

I diplomati all'università: i più convinti sono i liceali. I diplomati del 2016 iscritti all'Università, dopo un anno, come si è visto sono il 67%. La quota di diplomati dediti esclusivamente allo studio universitario è nettamente più elevata tra liceali (68%) rispetto ai diplomati del tecnico (37%) e del professionale (18%). Rimane assai elevata, ancora dopo tre anni dal diploma, la quota di liceali che studia esclusivamente all'università: 62%, contro il 32% del tecnico e il 13% del professionale.

Il contesto socio-economico della famiglia influenza. Oltre al voto di diploma e la regolarità nel percorso scolastico, influenza in modo rilevante la probabilità di proseguire gli studi anche il contesto socio-economico familiare. Fra i diplomati del 2016 appartenenti a contesti più favoriti è nettamente più frequente l'iscrizione all'università (79% contro 53% dei giovani provenienti da famiglie meno favorite).

Sì alla vacanza, ma responsabile



di **Giulia Dellepiane**
g.dellepiane@cisl.it

Il 2 giugno non è solo la festa della Repubblica italiana, ma è anche la giornata mondiale del turismo responsabile. Perché sì, andare in vacanza con senso di responsabilità e rispetto verso la meta che vogliamo visitare è una questione talmente importante e urgente da meritare un'iniziativa annuale di rilievo internazionale.

«Il turismo responsabile è la vacanza che pone al centro i diritti, gli interessi, le aspettative delle comunità ospitanti», sintetizza **Maurizio Davolio**, Presidente dell'**Aitr**, Associazione italiana turismo responsabile.

Cosa significa esattamente porre al centro il paese ospitante?

«Le comunità hanno il diritto di decidere in merito allo sviluppo del turismo nei loro territori e di ricavare dal turismo opportunità di lavoro, imprenditoriali e reddito adeguato.

I turisti da parte loro devono rispettare i luoghi che visitano, l'ambiente naturale, il patrimonio monumentale, la cultura locale. Sono gli ospiti che devono adattarsi ai costumi e alle regole locali e non viceversa».

Quindi il turismo responsabile avvicina culture distanti?

«Sì, perché i viaggi ispirati ai suoi principi prevedono incontri con le comunità locali, favoriscono lo scambio di conoscenze ed



esperienze, in un contesto amichevole e conviviale».

Qual è la vostra missione?

«È la diffusione delle Idee e dei principi del turismo responsabile attraverso la formazione, le campagne di sensibilizzazione, le proposte di viaggio dei nostri soci organizzatori. Per questo dialoghiamo con l'industria turistica, le istituzioni pubbliche e le università».

E chi sono i vostri associati?

«Sono piccoli tour operator, per ora venti ma in crescita, ma anche organizzazioni non governative che gestiscono progetti di cooperazione internazionale allo sviluppo, editori, cooperative che gestiscono strutture ricettive o servizi turistici. Fra i soci abbiamo anche grandi organizzazioni nazionali come Legacoop, Confcoop, Arci, Legambiente e Wwf».

Il turismo responsabile è un lusso

per pochi, come ad esempio il cibo biologico?

«Assolutamente no, anche perché non necessariamente i viaggi si svolgono in destinazioni lontane e costose. Noi proponiamo un modo di viaggiare che può essere proposto in qualsiasi contesto e qualsiasi luogo. I nostri organizzatori di viaggio offrono trekking in Italia, viaggi in bicicletta o a cavallo, soggiorni in montagna, in aree rurali, cammini della fede e della cultura, forme di turismo di comunità in Appennino. Sul nostro sito Aitr.org ci sono numerose proposte dei nostri soci, tutte rispettose dei nostri principi».

Qual è il progetto che vi impegna di più al momento?

«Un progetto che ci sta molto a cuore è Migratour che, partito da Torino, oggi viene proposto in tante città italiane ed europee. Si tratta di passeggiate e visite nei quartieri di insediamento immigratorio, con incontri nelle botteghe, centri culturali, luoghi di culto, mercati. Queste esperienze sono condotte da immigrati che hanno seguito dei corsi di preparazione e hanno lo scopo di favorire la conoscenza, superare stereotipi e pregiudizi, rendere possibile la collaborazione fra gruppi etnici, linguistici e religiosi diversi.

Vi partecipano tantissime scuole ma anche gruppi di adulti, per cui invito chi volesse saperne di più o vivere l'esperienza a contattarci sul nostro sito».

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, guardiana, facchinaggio, etc), CNCP si distingue sul mercato per il know-how e specializzazioni acquisite nell'erogazione di servizi ferroviari.

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

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

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

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

ISTITUTO NAZIONALE ASSISTENZA TRASPORTI

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

NUOVA POLIZZA CONVENZIONE TRASPORTI

Inidoneità temporanea o definitiva al servizio per malattia o infortunio.

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

Le prestazioni suindicate sono cumulabili con indennità di altre polizze.

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



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

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

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

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

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

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

DOMANDE?

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

SAREMO FELICI DI RISPONDERTI NEL MINOR TEMPO POSSIBILE

Ufficio Sinistri:

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

Assistenza clienti:

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

Largo Salinari, 18
00142 Roma

www.inat.it

inat agenzia speciale

