

Mensile per la Federazione Italiana Trasporti

# La VOCE dei Trasporti 5

LXVIII anno dalla fondazione

Maggio 2018

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



**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

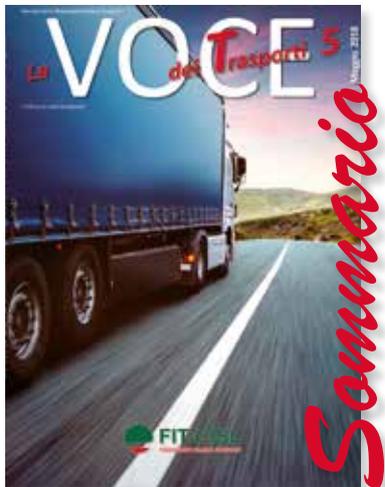
dentista. Inoltre hai a disposizione una linea telefonica aperta 24 ore su 24 con un team di medici e psicologi. Affidati ad UniSalute, l'assicurazione che pensa a farti stare bene, sempre.

**UniSalute, un nuovo modo di guardare all'assicurazione**

**UniSalute**  
SPECIALISTI NELL'ASSICURAZIONE SALUTE

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

**Unipol**  
GRUPPO



## Fit International

- 36 Ecco perché il sindacato dice no all'autoproduzione
- 38 I nodi irrisolti dei contributi Inps dei marittimi
- 40 Le iniziative di Etf per i ferrovieri e le future norme europee
- 42 La mia esperienza nel Cae del gruppo SnCF

## Regioni

- 43 Il nostro impegno per la crescita economica e occupazionale
- 44 Aspi: Fit-Cisl protagonista della sicurezza nei luoghi di lavoro

## Opinioni e Colloqui

- 45 La generazione z alla prova del risparmio
- 46 Intervista al Sen. Marco Filippi
- 48 Lo sport aiuta a crescere. E anche a rinascere dal terremoto

## Editoriale

- 2 Sicurezza: cuore del lavoro

## In Evidenza

- 4 Enav deve correggere la rotta? Secondo la Fit-Cisl sì!
- 6 La logistica è il futuro e ha bisogno di regole per svilupparsi
- 8 Il significato e il peso del welfare nei rinnovi dei nostri ccnl
- 10 Il nostro bilancio 2017: non solo numeri

## Mobilità Ferroviaria

- 11 Ecco come calcolare il proprio premio di risultato
- 13 Assunzioni in arrivo per la Manutenzione Rotabili di Trenitalia
- 14 L'Ansf, le certificazioni e le sanzioni
- 15 Italferr cresce ma non valorizza il personale che l'ha resa grande

## Sindacato e Strategie

- 16 Hera: nuovo welfare per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
- 18 Insieme per progettare l'azienda di domani
- 20 L'adesione contrattuale al fondo Priamo è una nostra conquista
- 22 Ecco come procede la trattativa per il rinnovo del ccnl
- 24 Il nodo irrisolto del cabotaggio
- 26 I porti, l'autoproduzione e la procedura d'infrazione europea
- 28 No ai licenziamenti in Fedex e Tnt

## Politiche Sociali

- 29 Fiscalità di vantaggio per premi di risultato e welfare aziendale

## Generi e Generazioni

- 31 La nuova sfida del welfare contrattuale
- 34 La pensione prima o poi arriva e devi pensarci per tempo

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

N. 5 Maggio 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 Pellicchia, Maurizio Diamante,  
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

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

Chiuso in redazione il 18/05/2018  
Finito di stampare nel mese di maggio  
Tiratura: 28.000 copie

# Sicurezza: cuore del lavoro



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

**L**o scorso 1° maggio è stato dedicato al tema urgente della sicurezza come “cuore del lavoro”. Cisl, Cgil e Uil sono partiti da una denuncia: ogni giorno tre lavoratori perdono la vita nell’esercizio della loro attività, un vero bollettino di guerra. Le Confederazioni hanno lanciato un grido di allarme e sottolineato l’inaccettabile condizione che genera lutti e tragedie nelle famiglie. È un prezzo altissimo che non si può certo imputare alla fatalità, perché ha ragioni più profonde: mancati investimenti in sicurezza e omissione della necessaria rete di controlli. Molto chiara, in proposito, è la posizione espressa dalla nostra Segretaria generale, Annamaria Furlan, che ha scritto: «Non ci piace questo modello di sviluppo dove c’è tanto sfruttamento, negazione dei diritti umani essenziali e della dignità della persona», e ha richiamato l’obiettivo

che persegue la Cisl: cambiare il sistema «con norme legislative chiare, con le giuste garanzie della contrattazione tra aziende e sindacati, con più partecipazione e protagonismo dei lavoratori nelle scelte delle imprese», perché «la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro sono la condizione essenziale, che deve contraddistinguere una società civile e sviluppata».

Ho voluto richiamare questi passaggi perché toccano un nervo particolarmente sensibile della nostra organizzazione. Il comparto dei trasporti, infatti, paga un contributo molto alto a questo processo, a partire dai decessi che registriamo con immenso dolore, rabbia e preoccupazione, avvenuti anche di recente nelle ferrovie, nei porti e nella logistica. Ma non solo: le cronache quotidiane ci offrono un quadro desolante

degli attacchi e delle aggressioni cui sono sottoposti lavoratrici e lavoratori, in particolare nelle ferrovie e nei trasporti pubblici locali. Denunciamo, ma non è sufficiente. Facciamo leva anche sull’affermazione di una nuova cultura sull’uso corretto della cosa pubblica e sul rispetto dovuto a quanti operano nei servizi pubblici. Ne è testimonianza lo straordinario successo che abbiamo registrato nella seconda edizione della nostra campagna “Sono STATO io”, coinvolgendo bambini, ragazzi e giovani delle scuole di ogni ordine e grado. Daremo continuità a questo nostro impegno.

Proprio in questi giorni stiamo perfezionando un’iniziativa, in collaborazione con SindNova, sul tema del contrasto alle molestie e alla violenza nei luoghi di lavoro. La presenteremo all’Unione europea e puntiamo a realizzarla, con il coinvolgimento di altre quattro nostre omologhe organizzazioni europee di Belgio, Bulgaria, Slovacchia e Spagna. Il Paese capofila è l’Italia con la Fit-Cisl sindacato presentatore, responsabile e coordinatore del progetto, fatto di cui, naturalmente, siamo orgogliosi. La finalità è quella di individuare buone pratiche e strumenti, contrattuali e non, per combattere con efficacia la violenza ai danni di lavoratrici e lavoratori sui luoghi di lavoro, in particolare nel settore del trasporto pubblico locale e nel trasporto ferroviario. Sono previsti

5 momenti formativi da realizzarsi nei 5 paesi coinvolti, con la partecipazione in ciascuna sessione di 25 sindacalisti. Al termine del percorso formativo, i risultati e gli sviluppi del progetto saranno presentati in una conferenza finale, programmata a Roma.

Ma anche la politica e le istituzioni devono dare il loro contributo: è, infatti, necessario che i governi pongano al primo punto della loro agenda questo tema e assumano iniziative per arginare e contrastare con fermezza ogni atteggiamento di insolente barbarie. Finora sembrano fare orecchie da mercante, ma useremo tutti i mezzi opportuni perché escano dal loro "colpevole" stato di letargo.

I temi urgenti che la politica deve affrontare sono molti, ma per il momento pare che i politici non se ne rendano conto. Infatti, a più di due mesi dalle elezioni, nel momento in cui scriviamo, siamo ancora senza un governo. Non si è andati oltre la pantomima dei veti incrociati, con un'arroganza di linguaggio dai toni esasperanti, che non sono affatto serviti a mascherare una sostanziale impotenza sulla capacità di immaginare e di offrire al Paese la prospettiva di una nuova stagione di sviluppo economico e sociale. Se la legge elettorale ha il suo perno nel sistema proporzionale, è chiaro che questo presuppone - e la storia ce lo insegna - l'incontro, il dialogo, la paziente ricerca di un'intesa fra le diverse componenti del quadro politico. Se questo non si realizza non va solo in crisi il sistema politico, che dovrà ricorrere (forse) alle alchimie bizantine di una nuova legge elettorale per poi passare per le forche caudine di nuove elezioni; si blocca, in toto, il sistema Paese, condannato inesorabilmente a vivere una penosa situazione di stallo che però non può permettersi. Così come non la può più tollerare il mondo del lavoro.

Certo non sta a noi, come sindacato,

dipanare la matassa per consentire la formazione di un governo. Confidiamo come sempre nella saggezza e lungimiranza del Presidente della Repubblica. Forse siamo all'ultimo miglio di un percorso molto accidentato e complesso. Forse ci dovremmo accontentare di un governo a tempo, con un programma molto circoscritto, fortemente condizionato dalle emergenze istituzionali che si affacciano all'orizzonte: il Def, il bilancio europeo, gli appuntamenti internazionali, i conti pubblici, Il "blocco" dell'aumento dell'Iva che graverebbe nel biennio 2019-20 per oltre 30 miliardi di euro.

Rafforzando tutti gli asset strategici, compresa l'Alitalia. A tal proposito, la recente evoluzione che ha interessato la Tim, con la partecipazione della Cassa Depositi e Prestiti, può costituire, nella nostra visione, un volano di efficace soluzione per aprire un interessante e proficuo nuovo orizzonte che, con il coinvolgimento di un forte partner industriale, ridisegni il futuro della nostra compagnia di bandiera. Questo ovviamente insieme alla gamma delle proposte che indicheremo quando si aprirà il negoziato per la salvaguardia e il rilancio della società. Si tratterà, quindi, di un tassello importante per



Quello che non possiamo accettare è che ci si condanni all'inerzia e all'attesa paralizzante. Dare continuità al processo della connessione del sistema Italia, attraverso l'impegno convergente con tutte le articolazioni imprenditoriali del comparto, anche in coerenza con il modello di nuove relazioni industriali, così come è stato definito nell'intesa tra Cisl, Cgil e Uil e Confindustria, ha come perno la crescita economica, la tutela del lavoro e l'allargamento dei livelli di qualificata occupazione, a partire dal Mezzogiorno e dai giovani.

rafforzare il dialogo sociale, assumendo in concreto il tema del lavoro e della sicurezza come "la questione nazionale" su cui misurare la reale e concreta attenzione ai problemi dei cittadini.

# Enav deve correggere la rotta? Secondo la Fit-Cisl sì!

Il piano industriale preoccupa i lavoratori e la Fit-Cisl è impegnata a rappresentare le istanze della base. Si riavvia la trattativa sul rinnovo del contratto di lavoro



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

La riorganizzazione prevista dal piano industriale 2018-2022 dell'Ente nazionale per l'assistenza al volo (Enav) sta seriamente preoccupando le lavoratrici e i lavoratori in quanto alcuni aspetti, per così come appaiono, se non corretti opportunamente potrebbero rivelarsi per loro negativi.

Contrariamente a quanto previsto dalle procedure vigenti in occasione della presentazione del Piano Industriale non vi sono stati approfondimenti sulle ricadute che la ricollocazione di attività da una struttura all'altra potrebbe determinare e, per sollecitare l'apertura di un confronto di merito, è stata proclamata una prima protesta sindacale a cui ha aderito la stragrande maggioranza dei lavoratori interessati. Secondo i dati dell'Enac nel corso dello sciopero dell'8 maggio scorso, su tutto il territorio nazionale, ci sono state 721 cancellazioni tra arrivi e partenze.

L'azienda, che a seguito della proclamazione dello sciopero non ha neppure convocato le organizzazioni sindacali, presumibilmente aveva optato per la "linea dura". Subito dopo l'effettuazione della protesta, però, ha avuto un ravvedimento e ha deciso di accogliere la richiesta del sindacato e di attivare immediatamente due tavoli di confronto sindacale: uno sui contenuti del piano industriale e uno sul rinnovo del contratto collettivo nazionale.

Qual è il futuro di Enav e dei suoi lavoratori? Rispondere a questa domanda non riguarda solamente i circa 4mila dipendenti e le loro famiglie, ma tutto il Paese e la sua economia. E la risposta dipende in buona parte dal piano industriale che è stato recentemente varato e che noi chiederemo di emendare in alcuni aspetti che, se non corretti, potrebbero nuocere ai lavoratori.

Ma partiamo dall'inizio. Enav è l'azienda che si occupa di controllare il traffico aereo italiano e che per il 53,37% è controllata dal Ministero dell'Economia e per la parte restante è quotata in borsa. Conta 4 centri di controllo (ACC), che assistono gli aerei in fase di rotta, e 45 torri di controllo in altrettanti aeroporti, dalle quali vengono gestiti decolli, atterraggi e movimentazione al suolo degli aerei. Nel suo settore, Enav è il quinto più grande player europeo e uno dei più importanti a livello mondiale, tanto che spesso vende tecnologia e know how all'estero.

Il suo valore strategico non riguarda solo la sicurezza dei nostri cieli, di cui è la prima responsabile, ma anche l'economia italiana nel suo complesso. Enav infatti è un'azienda precursora per tanti motivi. Innanzitutto per la quotazione di cui è stata oggetto nel 2016 e le sue conseguenze, perché alcuni vorrebbero che una sorte simile toccasse a Ferrovie dello Stato Italiane.

Inoltre non va dimenticato lo storico accordo firmato dai sindacati con l'azienda, sempre nel 2016, con il quale è stato istituito l'Organismo paritetico di garanzia, che allora era una novità assoluta nel panorama industriale italiano e che prevede funzioni consultive preventive e obbligatorie rispetto ai processi aziendali, come investimenti e organizzazione del lavoro. La stessa segretaria generale della Cisl Annamaria Furlan salutò l'accordo come «davvero importante» e «modello da esportare» perché: «per la prima volta si afferma un modello duale di relazioni industriali partecipativo e di controllo dei lavoratori sulle scelte aziendali, un modello che la Cisl propone da tempo per tutte le aziende pubbliche anche in vista della privatizzazione».

Lo scorso marzo il Consiglio di amministrazione di Enav ha approvato il bilancio 2017 e il piano industriale 2018-2022. Entrambi certificano un'azienda sana, in crescita e con legittime ambizioni di espansione all'estero. In particolare l'Ebitda, ovvero l'utile prima degli interessi, delle imposte, del deprezzamento e degli ammortamenti del gruppo industriale, è pari a 283,6 milioni di euro, in crescita dell'11,3% rispetto al 2016. Il risultato netto del gruppo è di 101,5 milioni di euro: più 32,9% in confronto all'anno precedente. Con risultati così positivi l'azienda ha distribuito un dividendo pari a

0,1864 euro per azione (+6% rispetto al 2016).

Nel piano industriale si legge che l'obiettivo è da un lato espandersi all'estero in linea con il contesto normativo previsto dal "Cielo unico europeo", dall'altro proporsi, come si legge in un comunicato aziendale a corredo del piano medesimo, «come operatore di riferimento per lo sviluppo del mercato dei droni». Per fare ciò l'azienda da una parte vuole investire circa 650 milioni di euro nei prossimi cinque anni in vari progetti, dall'altra intende «riorganizzare i processi e prevedere, in funzione dell'allocazione delle tipologie di servizio, una diversa distribuzione del personale sul territorio nazionale».

Su quest'ultimo punto, tuttavia, il ragionamento di Enav diventa poco lineare: l'obiettivo dichiarato è «un nuovo modello operativo agile e flessibile, capace di aumentare produttività, competitività e di ottimizzare i costi». Concretamente si traduce nella riconversione di due dei quattro ACC (centri di controllo), ossia quelli di Padova e di Brindisi, che diventeranno, in un percorso che durerà in totale un decennio, degli hub in cui si gestiranno da remoto le torri di controllo e le attività principali di altri aeroporti. Per contro gli altri due ACC, quelli di Roma Ciampino e Milano saranno potenziati per assorbire l'attività attualmente svolta da Brindisi e Padova.

Il corollario di questa decisione è la riduzione del numero di torri di controllo gestite direttamente da controllori sul posto. Già è stata decisa la remotizzazione dell'attività di controllo di avvicinamento per gli aeroporti di Olbia e Alghero, la cui gestione passerà in capo a Roma Ciampino: gli otto controllori che lavoravano in loco hanno ricevuto un ordine di trasferimento a Milano.

Secondo Enav i vantaggi di questa «riorganizzazione» saranno anche dal punto di vista della «centralizzazione delle attività di monitoraggio e

manutenzione, minimizzando costi e tempi di intervento e aumentando la produttività».

Per quanto riguarda le risorse umane, si percepisce che la società prevede un ridimensionamento degli organici che essa intenderebbe attuare attraverso una «politica attiva di pianificazione e gestione del turn over naturale previsto nell'arco di piano e di incentivi, senza fare ricorso a strumenti di riduzione forzosa degli organici». Contemporaneamente avverrebbe un graduale inserimento di nuove risorse, a parziale sostituzione delle persone in uscita, che, assieme all'introduzione di nuove tecnologie, consentirebbe una crescita professionale dei controllori e il coinvolgimento del personale nel perseguimento degli obiettivi di piano industriale: «a tale scopo la società investirà risorse nella formazione e nell'addestramento a supporto delle nuove esigenze di competenze professionali».

E qui, se abbiamo capito bene, siamo al paradosso: Enav vuole espandersi in Europa e nel mondo riducendo **il personale, convinta che bastino solo tecnologia e formazione a reggere la sfida globale.**

Gli incontri, previsti nella seconda decade di maggio, serviranno per approfondire i contenuti del piano industriale e per presentare all'azienda le nostre proposte allo scopo di emendarlo. Negli aspetti che prevedono lo sviluppo delle attività il piano è condivisibile, ma non lo è quando prevede la mobilità delle lavoratrici e dei lavoratori a prescindere, senza verificare possibili alternative.

Nella nostra disamina abbiamo ben presente il peso dell'avanzamento del "Cielo unico europeo" (Ses, Single European Sky), ovvero il progetto dell'Unione europea nato una decina di anni fa, con l'obiettivo di rendere il sistema del controllo del traffico aereo più snello ed efficiente. Per conseguire questo obiettivo, l'Ue ha dato il via a una serie di "sotto-progetti" tra cui

### La parola

Il progetto **Cielo unico europeo** è stato lanciato alla fine degli anni '90 dalla Commissione europea con lo scopo di rimuovere i confini aerei nazionali. Un primo pacchetto di misure è stato adottato nel 2004 (SES 1) ma non ha avuto gli effetti sperati. Il progetto è stato poi aggiornato nel 2009 (SES 2). L'attuale proposta (SES 2+) è destinata ad accelerare la riforma dei servizi di navigazione aerea in quanto vi sono ancora notevoli ritardi nell'attuazione.

la privatizzazioni delle società come Enav e la futura liberalizzazione dei servizi ausiliari come la trasmissione dati, la gestione degli apparati, le previsioni meteorologiche. L'orizzonte temporale del conseguimento del Cielo unico europeo non è chiaro ma tutto il progetto si è tradotto semplicemente nel tagliare i costi, sotto la minaccia di procedure di infrazione. La riduzione del numero degli ACC probabilmente è stata concepita dai tecnici anche in funzione del Cielo unico europeo. Secondo la Ue tutto ciò va a vantaggio dei passeggeri. La nostra opinione è che invece ne beneficino soprattutto le compagnie aeree.

Questa visione secondo noi è molto limitata e limitante ed è per questo che da anni come Fit-Cisl assieme all'Etf, la Federazione europea dei lavoratori dei trasporti, combattiamo anche a livello europeo per cambiare il punto di vista della Ue.

È auspicabile, e la Fit-Cisl ce la metterà tutta per conseguire l'obiettivo, che nell'ambito delle trattative sindacali l'Enav corregga la rotta già indicata nel piano industriale al fine di evitare disagi alle lavoratrici e ai lavoratori e alle loro famiglie, e per promuovere un clima organizzativo positivo che è un requisito indispensabile per accompagnare le trasformazioni e la riorganizzazione.

# La logistica è il futuro e ha bisogno di regole per svilupparsi

No ai licenziamenti in Fedex-Tnt. Sì alle tutele per i rider



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



Se allunghiamo lo sguardo al dibattito “surreale” che ci offre il nuovo quadro politico, così come è emerso dalle elezioni del 4 marzo, non mancano elementi di preoccupazione sulla sua possibile evoluzione. Al momento, in mancanza di un vero programma di governo che vada oltre la semplice volontà di demolire alla radice tutto ciò che i precedenti esecutivi hanno realizzato in questi ultimi 5 anni, per inseguire un assurdo disegno di palingenesi totale, risuonano come pericolose e inaccettabili le proposte avanzate da un partito che rivendica il diritto a governare il Paese, come ad esempio bloccare la realizzazione del Terzo Valico o chiudere lo stabilimento Ilva di Taranto.

Non siamo affatto indifferenti alle dinamiche dell'attuale dibattito politico, che ci sta facendo vivere peraltro i fasti della commedia dell'arte, peraltro lontano anni luce dai veri problemi che caratterizzano l'attuale momento del nostro sistema Paese. Ci aspettiamo, ed è quanto auspichiamo, che si esca dalle nebbie dell'inconcludenza e si avanzino proposte serie per saldare davvero il binomio crescita economica e sociale - lavoro dignitoso e di qualità.

Non sta certo a noi, perché non siamo né maghi né profeti, indicare le possibili vie da seguire per dare al Paese un governo. Siamo un'organizzazione sindacale, molto orgogliosa della sua

autonomia, che non rinuncia affatto a essere forza propulsiva di positivo e profondo cambiamento, in perfetta sintonia con le esigenze dei lavoratori e del Paese. È su questo paradigma che si sviluppa il nostro quotidiano impegno.

Un anno fa al nostro Congresso nazionale, mi pare opportuno richiamarlo, abbiamo dedicato molta attenzione alla logistica e alla necessità di dare alla filiera integrata del complesso mondo dei trasporti un ruolo decisivo per riavviare un nuovo processo di crescita per tutto il nostro sistema produttivo. Un segmento, quindi, da esplorare in tutte le sue dinamiche, perché siamo ben consapevoli che si

tratta di un asset davvero fondamentale. Certo per l'economia ma anche per la nostra organizzazione. La logistica è in forte sviluppo in questi ultimi quattro anni e, nonostante alcune forti criticità, incide per il 7% sul Pil grazie al suo fatturato intorno ai 110 miliardi di euro. Un dato che trova i suoi punti di forza nell'intenso incremento del trasporto merci - via mare, ferro e gomma - e nell'esplosione esponenziale dell'e-commerce. In buona sostanza, tale insieme di fattori ha aperto un nuovo orizzonte di iniziativa e di azione per la nostra Fit-Cisl. Ci stiamo impegnando con determinazione, saldando sempre più sinergicamente i nostri comparti dei trasporti, a favore delle lavoratrici e dei lavoratori della logistica. Con un occhio allo stretto collegamento, da rendere sempre più robusto, con il complesso settore della manifattura.

Con il rinnovo del contratto nazionale di lavoro lo scorso mese di dicembre, abbiamo segnato un significativo e importante momento di svolta positiva. Ne ho sottolineato, anche in queste pagine, i tratti più salienti e qualificanti. Non mancano certo i problemi. Ne richiamo quelli più recenti, di questi giorni: l'integrazione tra Tnt e FedEx e l'esplosione mediatica del caso Foodora e dei cosiddetti rider che ha scatenato l'appetito di tutti. Diventa determinante inserire velocemente questa nuova figura professionale all'interno del ccnl.

Con il processo di integrazione tra le due società, FedEx nel suo nuovo modello organizzativo ha dato avvio a una procedura di licenziamento collettivo per 315 esuberanti strutturali. Una procedura che abbiamo contestato fortemente, insieme alle nostre

omologhe organizzazioni confederali, perché giudichiamo questo taglio del personale del tutto immotivato. Infatti, in presenza di una forte espansione dell'economia e del trasporto delle merci, riducendo le risorse umane, motore potente dell'attività aziendale, si seguono logiche in netto contrasto con il rafforzamento dello stesso business. Abbiamo immediatamente proclamato lo stato di agitazione dei lavoratori delle due aziende, pronti a intraprendere le opportune azioni di lotta, qualora l'avviato confronto non consenta un netto cambiamento di rotta.

E veniamo ai rider, ai ragazzi e alle ragazze impegnati nelle consegne a domicilio. La Foodora ha messo in discussione la loro collocazione come lavoratori subordinati. In un comunicato stampa unitario abbiamo precisato che i rider sono una figura sempre più importante nel settore, alla quale assicura-

re, quindi, certezze retributive, di organizzazione del lavoro, in condizioni di tutela della salute e di sicurezza nell'espletamento della loro attività. È una figura innovativa e con modalità e strumenti di lavoro non tradizionali, ma non per questo condannata al

diniego delle tutele cui ha diritto.

Un'ultima considerazione. Sono in discussione al Parlamento europeo alcune modifiche al "pacchetto mobilità" decisamente peggiorative delle condizioni di guida e di riposo dei conducenti professionisti di camion e pullman. In questi mesi, insieme alla nostra organizzazione europea Etf, abbiamo sviluppato ogni opportuna iniziativa di dialogo e di confronto ai diversi livelli istituzionali europei. E ora? Appuntamento il 29 maggio a Strasburgo davanti al Parlamento europeo. Parteciperà una nostra delegazione, insieme a tutte le altre organizzazioni europee dei trasporti, per contrastare questo inopportuno provvedimento, che non si concilia con l'impegno di contenere i deces-



si sulle strade. Una regolamentazione peggiorativa dei tempi di guida e di riposo dei conducenti di autobus a lunga percorrenza e di automezzi pesanti abbassa, infatti, i livelli di sicurezza anche dei passeggeri e degli stessi utenti della strada. È l'occasione per confermare, anche in quella sede, il nostro impegno sulla salute e la sicurezza dei lavoratori. Non è un optional; è un nostro obiettivo prioritario.

# Il significato e il peso del welfare nei rinnovi dei nostri ccnl

È una forma di retribuzione ancora poco nota a tanti lavoratori



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

In vista dei rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro delle attività marittime e del trasporto aereo è bene fare chiarezza sul welfare contrattuale ricordandone l'importanza.

A lungo infatti il welfare contrattuale è stato considerato come una tematica facoltativa: un benefit che se c'era era meglio, ma se non c'era andava bene uguale. È stata ed è una battaglia della Fit e della Cisl dare a questo tema la giusta centralità come forma di retribuzione aggiuntiva allo stipendio, purtroppo ancora poco nota a tanti lavoratori, che integra – ma non vuole sostituire – il welfare pubblico.

I ccnl, l'accordo sindacati-Confindustria del 28 febbraio scorso e le leggi di Bilancio degli ultimi anni (2016-2017-2018) impegnano le parti sociali a un'analisi approfondita sul welfare contrattuale. Inoltre, nelle linee guida programmatiche per il rinnovo dei ccnl sia del trasporto aereo che del settore marittimo questo argomento viene posto fra gli elementi di confronto tra le parti.

In particolare, il citato accordo sindacati-Confindustria, nel capitolo dedicato alle relazioni industriali, pone al primo punto il tema del welfare e non è un caso. Infatti, si avverte sempre di più la necessità di ridurre le disuguaglianze nella nostra società, che



via via si sono accentuate a causa della recente crisi economica mondiale, molto complessa e che si è protratta per un periodo straordinariamente lungo, gli strascichi della quale tutt'ora si fanno sentire.

Il welfare contrattuale è uno strumento che, non sostituendo il welfare pubblico, ne migliora la qualità e le coperture e nel contempo contribuisce a mitigare il divario sociale esistente e non più tollerabile.

Quando affermiamo che il welfare contrattuale non deve sostituirsi allo Stato sociale intendiamo concretamente, per esempio, che la previdenza complementare è e deve restare il

## La parola

Il termine **welfare** indica in generale l'insieme delle prestazioni in natura e dei benefici monetari volti a rispondere a bisogni di base legati alla famiglia, all'infanzia, all'abitazione e a tutelare i cittadini dall'indigenza e dai rischi derivanti dall'assenza di reddito in caso di malattia, maternità, infortunio, invalidità, disoccupazione, vecchiaia.

Accanto al welfare pubblico sono emerse negli ultimi anni forme di welfare sussidiario alle quali possono essere ricondotte tutte le tipologie di welfare con funzioni integrative o in taluni casi anche alternative o parzialmente sostitutive del primo welfare (pubblico e statale).

Tra le forme di welfare sussidiario figura il welfare contrattuale, termine che identifica primariamente l'insieme delle prestazioni la cui fonte è la contrattazione collettiva a diverso livello.

secondo pilastro, magari rafforzato ed esteso all'intera platea dei lavoratori, con la facoltà di recesso del singolo iscritto entro un periodo determinato; l'assistenza sanitaria integrativa, come ad esempio la tutela della non autosufficienza, deve puntare a coprire carenze e vuoti purtroppo ancora presenti del Servizio sanitario nazionale; la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, attraverso specifici



accordi aziendali e/o territoriali, deve essere finalizzata a offrire servizi migliori a un costo inferiore, come asili nido, benessere personale, trasporti e via elencando.

Relativamente alle leggi di Bilancio 2016, 2017 e 2018, va ricordato che hanno modificato le regole in materia di premi di risultato e di welfare introducendo delle novità che riguardano la tassazione da applicare. Oggi i premi di risultato sono esenti da Irpef e dalle addizionali regionali e comunali e vengono tassati con imposta sostitutiva del 10%. Questo beneficio si applica ai lavoratori dipendenti con un reddito di lavoro non superiore a 80mila euro.

La contrattazione di secondo livello può consentire al lavoratore la facoltà di scegliere se ricevere il premio di risultato in busta paga o in beni e servizi e, tra questi, può chiedere di convertire il premio in contributi alla previdenza complementare e/o all'assistenza sanitaria integrativa. Se il lavoratore decide, avendone i requisiti,

di percepire il premio sotto forma di contributi previdenziali, quest'ultimo è sempre esente da Irpef e non è soggetto neppure all'imposta del 10%. Anche per chi sceglie l'opzione di contributi alle casse sanitarie, questi non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente.

È del tutto evidente che il legislatore e i massimi rappresentanti dei sindacati confederali e di Confindustria hanno inteso riconoscere nell'autonomia negoziale tra le parti sociali il fulcro del welfare.

Tutto ciò senza venir meno al nostro ruolo primario, che è quello di creare e tutelare il lavoro. Abbiamo sempre in mente, infatti, che è sempre più impellente offrire alle giovani e meno giovani generazioni opportunità concrete di occupazione. Precarietà e incertezze portano con se disaffezione verso il sindacato e, ancor più, verso il Paese, che viene vissuto come una società con scarse prospettive per un vivere civile e dignitoso.

Ma la priorità di creare occupazione non collide, anzi si completa naturalmente con l'obiettivo di sviluppare il welfare contrattuale, perché è una forma alternativa di retribuzione che segna una marcata differenza tra fare buona e cattiva occupazione.

Per queste ragioni i ccnl che stiamo rinnovando rafforzeranno le parti relative al welfare: per offrire ai lavoratori delle attività marittime e del trasporto aereo e alle loro famiglie condizioni di vita e di lavoro sempre migliori, al passo con le esigenze contemporanee.

È compito nostro, inoltre, sensibilizzare e fare buona informazione in modo che i nostri iscritti e i lavoratori tutti conoscano il ruolo e il peso del welfare contrattuale e imparino a usarne correttamente tutte le possibilità.

# Il nostro bilancio 2017: non solo numeri

Obiettivo: mettere al centro i nostri associati tutelando i loro diritti



di **Monica Mascia**  
Segretario nazionale Fit-Cisl

Nel nostro ultimo Comitato esecutivo abbiamo approvato all'unanimità il bilancio dello scorso anno. È stata l'occasione, opportuna e necessaria, per una analisi puntuale sullo "stato" della nostra Federazione.

La lettura del bilancio, con i dati dell'andamento dell'esercizio, è stata opportunamente integrata dalla relazione, molto articolata, che ha svolto il nostro Segretario generale aggiunto, Salvatore Pellicchia. Tesseramento e risorse disponibili, infatti, in una lettura attenta e abbinata, definiscono e sostanziano l'attività sindacale svolta.

Il tesseramento è il punto di snodo per attivare i mezzi finanziari a sostegno dei progetti e degli investimenti da sviluppare e da adottare, in sintonia con le esigenze delle regioni e dei territori, per dare coerente attuazione alle nostre linee strategiche e agli obiettivi che abbiamo, unitariamente, deciso di perseguire.

Obiettivo della Segreteria nazionale è l'attivazione virtuosa di questi percorsi, che pongono al centro il ruolo dei nostri associati, nostri "azionisti" che non ci chiedono certo di accumulare utili, quanto di impiegare le risorse che ci affidano per rendere sempre più efficace la nostra azione, a tutela dei loro diritti, per consolidare

e sviluppare tutti gli aspetti legati al lavoro.

Nell'analisi dei dati di bilancio, nei due capitoli più significativi - conto economico e stato patrimoniale - nell'esercizio della delega che mi è stata affidata, abbiamo offerto un quadro preciso e analitico sulla coerenza della gestione amministrativa rispetto ai compiti che ci sono stati affidati. Coerenza che trova, appunto, in una sana e prudente gestione i suoi fondamentali, finalizzata al rigoroso rispetto sia delle norme civilistiche sia delle precise regole che vengono dalla Confederazione - norme opportunamente richiamate dal Presidente del nostro collegio dei sindaci, Dott. Romagnoli, a conclusione della presentazione del nostro bilancio.

In estrema sintesi il 2017 conferma il buono stato di salute della nostra Fit-Cisl ma, ci pare utile sottolinearlo, pone anche le condizioni per confermare e riprendere la nuova spinta, data alla crescita della nostra organizzazione, lungo il percorso che i nostri organismi, a partire dall'ultimo Congresso, ci hanno indicato.

Richiamo, a questo proposito, i tratti più salienti: investire, in continuità, nel dotare la Fit-Cisl di nuove sedi sindacali, da ricercare anche all'interno dei siti produttivi; individuare

e porre in essere ogni opportuna iniziativa che possa ampliare l'area delle adesioni al nostro sindacato supportando le strutture territoriali, a partire dall'attivo coinvolgimento dei giovani e del coordinamento donne; dare continuità e sempre maggiore efficacia alla nostra politica di formazione, per adeguare costantemente le professionalità dei nostri quadri alle nuove sfide che il processo di cambiamento, repentino e profondo, ci pone. Con un occhio responsabile e particolarmente attento a quanti sono impegnati, ad ogni livello di responsabilità, sulle nostre prime linee di iniziativa.

Per quanto sopra ricordato, sugli obiettivi centrali che vogliamo perseguire con determinazione e impegno, il percorso riceverà nuovo impulso da una più stringente sinergia tra tesseramento, attività amministrativa e organizzativa, che veda la circolarità delle informazioni. Così facendo, anche attraverso un sempre più dinamico coinvolgimento delle nostre aree contrattuali e un monitoraggio costante dell'andamento e dell'incrocio dei dati, potremmo essere maggiormente performanti e ancora più presenti ed efficaci nel finanziare e supportare tutte le azioni di crescita che la nostra Federazione metterà in atto.

# Ecco come calcolare il proprio premio di risultato

La novità è merito del lavoro del sindacato e vale fino al 2020



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

A fine aprile abbiamo sottoscritto importanti accordi con il gruppo Fsi che prevedono l'internalizzazione dei nuovi materiali Pop e Rock nel settore della manutenzione dei rotabili, la definizione del regolamento della sede di partecipazione, il consolidamento e sviluppo dello smart working e la definizione del nuovo premio di risultato.

Vogliamo soffermarci particolarmente su quest'ultimo, che è relativo al prossimo triennio, in quanto modifica sostanzialmente l'impostazione data a tale istituto negli ultimi anni. Proprio per questo motivo, la trattativa si è protratta per diversi mesi prima di arrivare all'accordo.

Avevamo la necessità di definire una modalità per misurare in maniera oggettiva la produttività rispetto all'anno precedente e stabilire una quota di salario che premiasse i lavoratori per i risultati raggiunti. A tal fine abbiamo concordato dei macroindicatori relativi alla redditività sia per il gruppo Fsi che per tutte le società coinvolte. Tale macroindicatore è l'Ebitda e abbiamo convenuto che per il 2018 lo stesso avesse un valore soglia di accesso che non fosse più elevato rispetto al valore di budget raggiunto nel 2017.

L'Ebitda è un indicatore di redditività che è utilizzato per calcolare il risultato operativo di un'azienda, partendo

dall'utile lordo, togliendo le imposte, gli ammortamenti, i deprezzamenti e gli interessi. Se i ricavi saranno maggiori dei costi, si avrà un utile, mentre, ovviamente, si avrà una perdita se i costi saranno maggiori dei ricavi. È evidente, quindi, che se i conti del gruppo non dovessero essere positivi non potremmo chiedere il premio di risultato.

A questo proposito abbiamo però stabilito che le condizioni minime per poter accedere al premio di risultato siano in un range che può arrivare al 20% in meno rispetto al valore di obiettivo che si è dato il gruppo e che deve corrispondere come minimo al risultato consuntivato nell'anno precedente. In sostanza se la società fa lo stesso risultato dell'anno precedente, si potrà accedere al premio che sarà pari al 90% dell'importo base stabilito, mentre se il risultato migliora e raggiunge l'obiettivo si avrà il pagamento della quota intera e se, invece, il risultato supera del 20% l'obiettivo fissato, si avrà una maggiorazione del premio di risultato per i lavoratori.

L'accordo sottoscritto prevede che il premio di risultato sia corrisposto per il triennio 2018, 2019 e 2020 con gli importi indicati per ciascun livello professionale nella prima tabella allegata.

Livelli professionali	Importi lordi
Q1	€ 1.450,00
Q2	€ 1.300,00
A	€ 1.250,00
B	€ 1.200,00
C	€ 1.150,00
D	€ 1.050,00
E	€ 1.000,00
F	€ 900,00

L'accordo prevede che, oltre all'indicatore di gruppo e di società definito nell'Ebitda, siano individuati ulteriori macroindicatori di redditività, di qualità, di produttività e di partecipazione individuale agli obiettivi, che sono indicati per ogni società del gruppo stesso.

Per il contributo individuale del lavoratore, dopo le iniziali richieste dell'azienda che prevedevano penalizzazioni sia per le giornate di malattia che per eventuali sanzioni disciplinari, nell'accordo sottoscritto si fa riferimento al solo aspetto premiante, vale

a dire l'assenza di giornate di malattia, ed è stato eliminato ogni riferimento alle sanzioni disciplinari. In pratica nella formula per il calcolo del premio di risultato, che dopo analizzeremo, il lavoratore che nell'anno di riferimento non si assenta per malattia, ha una percentuale del 10% in più rispetto alla propria quota di premio di risultato, mentre se dovesse farvi ricorso non avrebbe alcuna penalizzazione, a differenza di quanto inizialmente ha richiesto l'azienda.

Nella seconda tabella si può vedere la formula nel dettaglio.

Importo economico	x
Ebitda di gruppo	x
Ebitda di società	x
[Qualità verso la clientela	+
Redditività, Produttività, Qualità prodotta]	x
Contributo individuale	=
importo finale erogato	

Facciamo qualche esempio per verificare l'importo massimo a cui può arrivare un lavoratore in base al realizzarsi degli obiettivi fissati. Partiamo da un lavoratore di livello C per il quale l'importo economico stabilito come base è di 1.150 euro. Se il gruppo fa un Ebitda che supera del 20% l'obiettivo fissato, l'importo del premio aumenta del 10% ed arriva a 1.265 euro. Se anche la società di appartenenza fa un Ebitda tale da superare del 20% l'obiettivo fissato, l'importo del premio, già aumentato del 10%, cresce di un ulteriore 10% e arriva a 1.391,5 euro.

Ora passiamo agli obiettivi di società, dei quali alcuni sono comuni a tutte le aziende del gruppo e valgono il 20% del totale, mentre altri sono specifici per ognuna di esse e valgono l'80% del totale. Se tutti gli obiettivi indicati nell'accordo raggiungono il valore massimo indicato, l'importo del premio viene rivalutato di un ulteriore 20% e arriva a 1.669,8 euro. Si arriva,

infine, alla parte del contributo individuale che è rappresentato dalla presenza di eventuali eventi di malattia: se non ve ne sono, l'importo viene rivalutato di un ulteriore 10% e arriva a 1.836,78 euro. Quindi un lavoratore di livello C in presenza del raggiungimento di tutti gli obiettivi massimi previsti dall'accordo può arrivare a ottenere un premio di risultato pari a 1.836,78 euro.

Verifichiamo adesso il caso inverso. Prendiamo lo stesso lavoratore di livello C che parte da un importo economico di 1.150 euro: se il gruppo raggiunge l'obiettivo e la sua società di appartenenza raggiunge il livello soglia di accesso, la quota viene decurtata del 10% e si attesta a 1.035 euro. Se la stessa società di appartenenza non raggiunge nessuno degli obiettivi minimi fissati, abbiamo stabilito come clausola di salvaguardia che al lavoratore venga garantito il 64% dell'importo del premio, per cui otterrà in ogni caso un premio di 662,40 euro che, tassato al 10% secondo quanto previsto dalle norme vigenti sulla detassazione del premio di risultato, assicura un importo di circa 600 euro al lavoratore.

Assicurare comunque un "minimo garantito" è stato uno dei punti determinanti dell'accordo, vale a dire quello di scongiurare l'ipotesi assurda prevista dalle proposte aziendali di un premio pari a zero nel caso ipotetico che le diverse società del gruppo non avessero raggiunto gli obiettivi minimi di produttività definiti.

Riteniamo che l'accordo sottoscritto rappresenti un ottimo risultato, perché innanzitutto regola in modo diverso il premio e lo articola in un triennio per cui per i prossimi due anni andranno concordati e verificati solo gli indicatori di produttività

**Assicurare comunque un "minimo garantito" è stato uno dei punti determinanti dell'accordo**



con le società. Con le stesse società andranno fatte le opportune verifiche per ritrarre gli obiettivi anche rispetto alle performance di quest'anno e eventuali distanze nella definizione degli obiettivi per i prossimi due anni dovranno essere superate con uno specifico accordo alla presenza della holding Fsi.

Abbiamo, inoltre, definito una clausola di salvaguardia che assicura a tutti il raggiungimento di un importo minimo per il premio se il risultato del gruppo nel suo complesso è comunque positivo, purché la società di appartenenza raggiunga il livello soglia. Abbiamo, altresì, contrastato ed eliminato l'ipotesi aziendale di riduzione del premio di risultato legata alle assenze per malattia nell'anno di riferimento o l'ipotesi di diminuzione del premio a seguito di provvedimenti disciplinari.

Per il 2017 abbiamo convenuto una quota a titolo di "una tantum" in sostituzione del premio di risultato, i cui importi vanno dai 600 euro per il livello F fino ai 1.000 euro per il livello Q1. L'erogazione di tale importo avverrà con lo stipendio di giugno.

# Assunzioni in arrivo per la Manutenzione Rotabili di Trenitalia



di Massimo Malvisi

Grazie al sindacato, sono in arrivo nuove assunzioni per la Manutenzione Rotabili di Trenitalia. Ma questa non è l'unica bella notizia. Infatti, lo scorso 23 aprile, dopo un intenso periodo di confronto, è stato raggiunto un importante accordo con la società, con il coinvolgimento della holding Ferrovie dello Stato Italiane, in quanto il tutto era riconducibile all'apertura delle procedure di raffreddamento avvenuta lo scorso 9 febbraio.

Stante il fatto che nella medesima occasione sono stati siglati gli accordi relativi al premio di risultato per il 2017 e per il triennio 2018-2020, Trenitalia ha comunicato con una specifica nota che nel corso di quest'anno effettuerà 180 assunzioni da mercato, oltre alle 70 necessarie per il ricambio generazionale, quindi per un totale di 250 nuovi ingressi.

Ma il tema più rilevante riguarda l'internalizzazione della manutenzione dei nuovi treni per il trasporto regionale, denominati Rock e Pop, partendo dalle Regioni che per prime hanno rinnovato un contratto di servizio del tipo 10 + 5.

Si tratta di una novità importantissima, in quanto erano anni che il sindacato lottava perché Trenitalia mettesse per iscritto tale impegno e finalmente ci siamo riusciti. Altro elemento di rilievo riguarda il rientro

di alcune lavorazioni allo scadere dei bandi di appalto: parliamo di quelle pregiate che, lo ricordiamo, sono inerenti la sicurezza.

Oltre a quanto sopra elencato, l'accordo siglato contiene anche altre novità, che saranno oggetto di approfondimento anche con la relativa Commissione tecnica Manutenzione Rotabili, la quale sarà convocata a breve. Innanzitutto viene ribadito il ruolo strategico della Manutenzione Rotabili in Trenitalia, come pure viene sottolineata l'importanza del mantenimento del ruolo di Ecm, cioè in pratica la facoltà di modificare i piani di manutenzione dei rotabili, con tutto ciò che ne può conseguire in termini di qualità ed efficienza.

Successivamente vengono espressi due concetti relativi alla necessità di fare investimenti sugli impianti e (finalmente, ci verrebbe da dire) anche sul personale, anche alla luce della sempre maggiore immissione di tecnologia in questo settore e sulla strategia del sistema predittivo Dmms. Viene inoltre riconosciuta la validità delle segnalazioni fatte a Trenitalia per quanto riguarda le difficoltà sia nel processo di acquisto e gestione dei pezzi per la manutenzione sia di talune criticità presenti in alcuni impianti.

Questo accordo definisce il quadro

generale di riferimento per la Manutenzione dei Rotabili per ogni accordo futuro, nazionale o territoriale.

Invece, per quanto riguarda i nuovi materiali Rock e Pop che arriveranno nella prima fase nelle Direzioni regionali di Emilia Romagna, Lazio, Liguria, Toscana e Veneto, serviranno, oltre agli investimenti necessari per l'adeguamento degli impianti destinati alla loro manutenzione, anche una modifica dell'attuale organizzazione del lavoro, con un potenziamento dei turni in seconda e di quelli di 24 h, nonché, se necessario, occorrerà prevedere una ridefinizione degli orari di inizio delle prestazioni giornaliere, in modo da ampliare le fasce in cui è possibile intervenire su questi treni. Naturalmente, come prevede il contratto collettivo nazionale di lavoro, questo sarà oggetto di tavoli negoziali territoriali che saranno attivati a breve con l'obbligo di concludere le trattative entro il prossimo 20 luglio.

Preme evidenziare che, con questo accordo, vengono recepite le principali proposte sindacali, a partire dalla citata reinternalizzazione della manutenzione dei nuovi treni: è una fondamentale inversione di tendenza, raggiunta grazie al ruolo svolto dalla Fit Cisl.

# L'Ansf, le certificazioni e le sanzioni

L'Agenzia nazionale per la Sicurezza delle Ferrovie compie dieci anni: un periodo denso di importanti cambiamenti in tema di esercizio ferroviario che, come detto più volte e che ancora non hanno ancora dispiegato tutti i loro effetti. Se questi cambiamenti siano stati positivi o negativi e in che termini lo dirà il tempo: nel prossimo articolo proveremo a tracciare un bilancio di questo decennio.

Qui vogliamo focalizzarci sull'autorizzazione di sicurezza ai gestori infrastruttura (GI). Un segno dei tempi che cambiano riguarda il rilascio di tale autorizzazione, e quindi il riconoscimento come GI da parte di Ansf alle Ferrovie Nord. Quindi si assiste alla nascita di un ulteriore GI oltre a Rfi: dieci anni fa sarebbe stata una cosa impensabile. Questo riconoscimento è riconducibile al d.m. 5 agosto 2016 che ha individuato le reti ferroviarie passate sotto la competenza di Ansf e al cui art. 3 si prevede che ogni gestore dell'infrastruttura presenti domanda all'Ansf per il rilascio dell'autorizzazione di sicurezza, una volta ottemperato a una serie di prescrizioni per adeguarsi agli standard previsti.

Ricordiamo che, nelle istanze di rilascio che ogni GI deve presentare, vi devono essere la valutazione dei rischi della propria parte di sistema ferroviario, i piani di adeguamento tecnico per rendere compatibili i livelli tecnologici delle proprie reti a quella nazionale e le eventuali misure mitigative conseguentemente messe in

atto per il tempo di attuazione dei piani medesimi. Nel periodo intercorso fino al rilascio dell'autorizzazione di sicurezza, la vigilanza era rimasta di competenza dell'Ustif, l'organismo periferico del Ministero dei Trasporti. Tale schema, lo ricordiamo, è quello delineato e previsto per tutte le altre reti, indicate nel d.m.05 agosto 2016, che dovranno completare il loro iter entro il 30 giugno 2019.

Invece, per quanto riguarda l'infrastruttura ferroviaria nazionale, si registrano criticità già note e nuove problematiche scaturenti da interpretazioni fantasiose del quadro regolatorio delineato dal decreto 04/2012/Ansf da parte di alcuni operatori ferroviari. Nell'ultimo incontro con l'Agenzia ne abbiamo sottolineate, alcune tra le quali l'opportunità che essa emani una nota relativa all'utilizzo dell'e-learning da parte degli operatori ferroviari, come modalità di erogazione della formazione. Questo a fronte di un proliferare di iniziative formative che toccano argomenti legati alla sicurezza dell'esercizio. Altro elemento problematico riguarda la conoscenza degli impianti, che qualcuno, ci verrebbe da dire, la vorrebbe inoculare per via endovenosa al proprio personale: comprendiamo l'esigenza di snellire le procedure, ma banalizzare questo tema può determinare degli inutili rischi.

In tema di formazione da tempo registriamo che è in atto da tempo la rivisitazione dei piani formativi, compresi quelli

abilitativi, la quale è caratterizzata da un unico tratto comune: la compressione della tempistica. Ci chiediamo, e rivolgiamo la domanda all'Ansf, se non ci sia nessuna controindicazione. Comprendiamo le ragioni di tale compressione, ma bisogna ponderare molto bene prima di dar seguito a modifiche significative. Ma i precedenti insegnamenti ferroviari sono tutti da buttare? Questioni che fanno il paio sulla veicolazione e comprensione delle disposizioni di esercizio su cui percepiamo una sorta di sottovalutazione, mentre invece sarebbe necessaria, come altre volte evidenziato, una più decisa azione. Anche lo stucchevole teatrino che viene messo in atto da una "primaria impresa ferroviaria" sul tema delle porte francamente deve terminare: la stessa Ansf deve, in questo come in altri casi di provata reiterazione, intervenire con più decisione e, se del caso, comminare le previste sanzioni. Sanzioni che sono state oggetto di alcune precisazioni, in particolare modo per il personale interessato, ferma restando la preoccupazione che come sindacato abbiamo, che riguarda l'eventualità che ogni operatore ferroviario si possa rivalere nei confronti dei propri dipendenti a seguito di una sanzione comminata dall'Agenzia. Tale preoccupazione richiede una presenza attenta e qualificata da parte sindacale in tutte le realtà ferroviarie, gestore infrastruttura o impresa ferroviaria che siano.

*Massimo Malvisi*

# Italferr cresce ma non valorizza il personale che l'ha resa grande



di Michele Catellano

In Italferr, la società di ingegneria del gruppo Fsi, è in atto da mesi una progressiva riorganizzazione della struttura aziendale finalizzata a dare all'impresa un assetto societario in grado di affrontare meglio le sfide del mercato nazionale e internazionale in coerenza con gli indirizzi strategici posti dal piano industriale del gruppo.

Le modifiche organizzative sono iniziate nel corso del 2107 con la costituzione della "Direzione Strategie, Innovazioni e Sistemi" posta a staff dell'Amministratore delegato, con il compito di pianificare le strategie industriali e di mercato, ricercare e sviluppare nuovi sistemi per rafforzare la competitività della società.

È stata istituita anche la "Direzione Pianificazione e Controllo Progetti", una struttura con il ruolo di efficientare la pianificazione e il monitoraggio dell'andamento delle commesse attraverso il coordinamento delle altre Direzioni di linea.

Sono state introdotte variazioni nella Direzione Approvvigionamenti e Controlli che, oltre a svolgere un ruolo di terzietà rispetto alle Direzioni di Business per le attività di verifica dei progetti per la loro validazione ed effettuare i collaudi statici delle opere in fase di realizzazione, provvede agli acquisti, nell'ottica di creare sinergie ed efficientamento dei costi, per entrambi i mercati interni (captive) e esterni (no-captive) al gruppo Fsi.

La struttura dedicata alla realizzazione dei programmi d'investimento per l'ammodernamento tecnologico della rete ferroviaria e degli impianti di Rfi e

Trenitalia, collocata in ambito Direzione Gestione Commesse, recentemente è stata trasformata in "Direzione Tecnologie e Integrazioni Reti" per poter offrire un servizio più in linea con le crescenti richieste e maggiori esigenze dei clienti. Inoltre a tale struttura è affidata la realizzazione dei progetti e programmi di sviluppo d'integrazione infrastrutturale con le altre reti e modalità di trasporto e in tale contesto va evidenziato l'impegno contrattualizzato con la società Ferrovie Sud Est per l'adeguamento delle proprie linee agli standard tecnologici e di sicurezza con quelli della rete nazionale, imposto alle ferrovie regionali dal d.l. 50/2017.

È con questa rinnovata formazione che la società continua a svolgere l'attività che risulta essere particolarmente intensa, viste le numerose commesse, acquisite soprattutto da Rfi, derivanti dalle ingenti risorse economiche messe a disposizione dal Governo nell'ambito del programma della "cura del ferro" finalizzate al potenziamento e allo sviluppo della rete ferroviaria. I dati per Italferr confermano il trend in costante crescita dal 2017, tanto che nel 2018 solo le attività di progettazione si attestano a oltre un milione di ore. È notevole il numero dei cantieri per la realizzazione di importanti opere infrastrutturali e di interventi tecnologici che nel corso del corrente anno si andranno ad aggiungere al quelli già operativi su tutto il territorio nazionale.

Anche in ambito attività no-captive la presenza di Italferr si rafforza a livello internazionale con l'acquisizione di nuove

commesse e, sempre con maggiore determinazione, cerca di affermarsi in altri settori anche in Italia.

Rispetto alle tante attività è confermato il piano di assunzioni già da tempo attivato che a conclusione porterà all'ingresso di 130 nuove risorse in ambito nazionale e 40 all'estero, oltre alla trasformazione in contratto a tempo indeterminato di ulteriori lavoratori oggi in somministrazione.

In merito alle assunzioni, che normalmente per qualsiasi impresa rappresentano un aspetto positivo, i criteri e le modalità adottati da Italferr invece hanno prodotto un risultato opposto. L'assunzione di molte unità con livelli elevati ha di fatto precluso la possibilità di sviluppo professionale ai lavoratori che attendevano da tempo di veder riconosciuti la professionalità e l'impegno dedicato negli anni, determinando di conseguenza un profondo malcontento tra il personale che, come abbiamo più volte evidenziato, ha reso grande e prestigiosa la società.

Ora, quindi, è necessario ripristinare quel clima di serenità tra i lavoratori, fondamentale per il buon andamento dell'azienda, procedendo con rapidità alla regolarizzazione delle valorizzazioni di coloro rimasti ancora in sospenso, ed effettuare la verifica delle posizioni di lavoro nelle microstrutture eventualmente da ricoprire con opportuni avanzamenti. Andranno definite anche le soluzioni idonee a supporto dei diversi responsabili che garantiscono il regolare svolgimento delle attività e la sicurezza all'interno dei cantieri di lavoro.

# Hera: nuovo welfare per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Scopri tutte le possibilità e le agevolazioni pensate per te e la tua famiglia



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

Il gruppo Hera e i sindacati negli ultimi anni hanno posto un'attenzione specifica al tema del welfare aziendale e in particolare modo alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Nel 2016, è stato sottoscritto con le organizzazioni sindacali l'accordo sul welfare aziendale, con cui è stato riconosciuto ai dipendenti del gruppo il "Pacchetto flessibile welfare", una somma annua a disposizione del lavoratore da destinare a varie iniziative sulla base dei propri interessi personali e/o familiari. Tra le varie iniziative si evidenziano: il servizio di ricerca e selezione gratuita di personale qualificato per l'assistenza domiciliare, con la finalità di fornire un supporto concreto e professionale in ambito familiare; l'accesso agevolato ad asili nido privati, con pagamento di rette identiche a quelle dei nidi comunali grazie al contributo supplementare da parte aziendale; la flessibilità oraria, riconosciuta per le attività lavorative compatibili con tale istituto e il riconoscimento del part-time quale strumento per dare risposta alle esigenze personali dei dipendenti. Infine le politiche cosiddette del "buon rientro" tese a favorire il rientro in azienda di mamme dopo il periodo di congedo, o comunque di un dipendente da lunghi periodi di aspettativa, attraverso iniziative formative.

Il 23 aprile scorso, presso la sede di Hera a Bologna è stato sottoscritto un

accordo intercategoriale tra la multiutility e le organizzazioni sindacali dei settori dell'ambiente, dell'idrico e dell'energia per un'ulteriore implementazione degli strumenti utili a favorire forme di conciliazione vita-lavoro in grado di coniugare le esigenze aziendali e quelle personali e familiari dei lavoratori. Vediamo cosa prevede l'accordo.

## **Cessione solidale di ferie, permessi, Rol (recupero ore lavoro)**

Con riferimento a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali applicati nel gruppo e sulla base del d.lgs. n. 151 del 2015, a decorrere dal 1° maggio 2018 viene consentita la cessione a titolo gratuito delle ferie/permessi/Rol ("ore solidali") da parte di ogni lavoratore ai colleghi dipendenti dello stesso datore di lavoro per consentire agli stessi di assistere figli minori e/o il coniuge che, a causa di disabilità e/o malattia grave, certificata e documentata, necessitano di cure costanti.

Ai fini dell'attuazione dell'istituto, il personale che si trovi nelle condizioni di necessità suddette può avanzare richiesta all'azienda entro il mese di giugno di ciascun anno, reiterabile qualora lo stato di necessità permanga, di utilizzo di "ore solidali" per un massimo di cinque giorni lavorativi, previa presentazione della certificazione comprovante lo stato di necessità rilasciata da una struttura sanitaria pubblica. La fruizione delle "ore

solidali" resta comunque vincolata al preventivo complessivo utilizzo di tutte le proprie ferie/permessi/Rol.

Le richieste di necessità di "ore solidali" pervenute verranno portate a conoscenza dei lavoratori in forma anonima attraverso il portale aziendale. Il dipendente interessato alla cessione di "ore solidali" potrà farlo compilando apposito modulo, indicando il numero di ore da cedere. Ciascun dipendente potrà cedere ore di ferie solo se eccedenti le quattro settimane annuali di ferie di cui il lavoratore deve irrinunciabilmente usufruire, come previsto dal d.lgs. 66/2003.

L'azienda, a fronte di una giornata ceduta da parte di ciascun lavoratore, integrerà tale cessione con un'ulteriore mezz'ora.

## **Smart-Remote Working (lavoro agile)**

Nel rispetto di quanto previsto dai ccnl applicati in Hera e dal protocollo di relazioni industriali di gruppo, nel mese di settembre 2017 è stato avviato un esame congiunto con le organizzazioni sindacali nazionali per un inizio sperimentale della modalità operativa dello Smart-Remote Working.

A valle dell'avvio del progetto è stato attivato un piano formativo per i dipendenti delle aree organizzative interessate. La fase di sperimentazione dello Smart-Remote Working ha avuto un

riscontro positivo sia da parte aziendale, in termini di efficienza e produttività, sia da parte dei lavoratori appartenenti alle aree pilota che hanno volontariamente aderito alla nuova modalità lavorativa. Dei dipendenti che hanno richiesto di usufruire dello Smart-Remote Working sono 255 le unità che hanno preso parte alla sperimentazione, circa l'82% dei richiedenti.

Stante la valutazione positiva, le Parti condividono di prorogare la fase di sperimentazione per tutto l'anno 2018 per le medesime strutture organizzative già coinvolte.

Il modello di Smart-Remote Working che l'azienda ha adottato, su base volontaria, è finalizzato prevalentemente ad aumentare la produttività conciliando i tempi di vita e di lavoro. Lo schema operativo, disciplinato da un regolamento di gruppo, prevede, in quanto a modalità di svolgimento della prestazione, i seguenti aspetti principali:

**Estensione temporale:** lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità di Smart-Remote Working è consentito per un giorno di lavoro a settimana.

**Luogo di lavoro:** la prestazione lavorativa in questa modalità può essere svolta in un luogo diverso dalla sede di lavoro abituale assegnata dall'azienda, a condizione che si tratti di uno spazio fisico riservato e protetto, che consenta di garantire il rispetto dei criteri di sicurezza e riservatezza.

**Orario di lavoro:** la prestazione dovrà essere svolta in coerenza con la fascia oraria del servizio di appartenenza, salvo eventuali variazioni che saranno comunicate al responsabile diretto del dipendente.

Non sono previste prestazioni straordinarie; la disconnessione dovrà essere attuata in coerenza con le fasce orarie di servizio ivi comprese le pause lavorative.

Hera e i sindacati si incontreranno entro la fine del 2018 per una verifica complessiva della sperimentazione; al termine di questa fase e secondo gli esiti ottenuti,

saranno valutate le modalità di implementazione del progetto, finalizzato alla sottoscrizione di un accordo definitivo.

### **Convenzioni per l'erogazione di servizi di time saving**

Sempre con la finalità di favorire la conciliazione dei tempi di vita professionale e lavorativa, il piano di welfare del gruppo Hera già oggi consente a tutti i lavoratori di usufruire delle seguenti opportunità:

**Servizi assicurativi:** il servizio offre una panoramica sul mondo dei contratti assicurativi, delle coperture presenti nel gruppo e garantite dai ccnl. Comodamente online è possibile, inoltre, consultare le convenzioni stipulate dal gruppo con alcuni dei principali player nazionali, richiedere un preventivo e/o sottoscrivere una polizza;

**Acquisto di libri:** è possibile accedere al sito Amazon.it e procedere all'acquisto dei testi adottati da tutte le scuole italiane. Il servizio viene offerto secondo i prezzi e le condizioni di Amazon.it garantendo sconti sugli acquisti;

**Centri estivi in convenzione con il gruppo Hera:** il servizio permette di consultare l'offerta dei Centri estivi, diurni e residenziali, in convenzione sui territori del gruppo. A partire dal portale di welfare i dipendenti possono finalizzare l'iscrizione (in alcuni casi) e/o richiedere il rimborso delle spese sostenute;

**Interstudiaviaggi:** consiste nella possibilità di partecipare a programmi di approfondimento linguistico e formativo a condizioni agevolate finalizzando l'iscrizione comodamente online;

**Gazzetta Summer Camp:** il servizio garantisce un canale preferenziale di pre-iscrizione al Gazzetta Summer Camp, permettendo l'iscrizione direttamente online;

**Servizi di orientamento allo studio:** è proposta ai dipendenti la

possibilità di usufruire dei test di orientamento Hogrefe, integrandoli in un servizio professionale di consulenza personalizzata, a un prezzo agevolato;

**Care giver:** il servizio offre la possibilità di ricercare la figura (colf, baby sitter, puericultrici, badanti e via elencando) migliore per le proprie esigenze, garantendo risparmio in termini di tempo e azzerando i costi di spostamento;

**Counseling e percorsi di crescita professionale:** consiste nell'accesso per i dipendenti a percorsi di crescita personale;

**Iniziative di prevenzione e sensibilizzazione:** è offerta la possibilità di partecipare a iniziative/eventi di prevenzione e sensibilizzazione organizzati dal gruppo. Comodamente online è possibile iscriversi agli eventi;

**Operatori socio assistenziali:** servizio di assistenza domiciliare per anziani e disabili che consente di richiedere assistenti e operatori socio-sanitari (Oss, Osa, infermieri, fisioterapisti, podologi e così via) qualificati e assistenti famigliari (badanti) a domicilio. È possibile accedere a un prezzo in convenzione;

**Manutenzioni domestiche:** è possibile richiedere lavori di manutenzione domestica a personale qualificato, usufruendo di tariffe agevolate, direttamente online;

**Easy Coop:** spesa on line con consegna direttamente a casa;

**Yougenio:** portale online che offre la possibilità di richiedere un preventivo e acquistare in pochi click servizi per tutti i giorni, pensati per la casa, giardino e negozio ad un prezzo agevolato.

Nel primo trimestre del 2019 Hera e i sindacati si incontreranno per valutare l'estensione temporale e/o l'integrazione dei singoli istituti di welfare.

# Insieme per progettare l'azienda di domani

Si è riunito l'Attivo area nazionale. Temi affrontati: contratto e processi organizzativi



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

I processi organizzativi della nuova Anas. Il rinnovo del contratto collettivo nazionale 2019-2021. Sono questi i due temi principali affrontati nella riunione dell'Area contrattuale nazionale della Fit-Cisl, che si è tenuta il 18 e 19 aprile scorsi a Monopoli (BA) ed è stata la prima alla presenza del neo Segretario nazionale con delega alla Viabilità, Maurizio Diamante.

La relazione introduttiva della Segreteria nazionale è stata preceduta dal saluto di benvenuto da parte del Segretario generale della Fit-Cisl Puglia Franco Spinelli, che ha colto l'occasione per illustrare l'attività della nuova Segreteria regionale, sostenendo con forza il ruolo del sindacato e della necessità della formazione dei giovani sindacalisti, in un momento di cambiamento generale socio-politico, al fine di poter affrontare ogni problematica con il massimo della competenza.

Sono stati quindi affrontati i temi all'ordine del giorno che erano: l'integrazione di Anas nel gruppo Ferrovie dello Stato italiane, l'attuazione del modello di esercizio, il modello dell'organizzazione territoriale, i rinvii contrattuali 2016-2018, la preparazione della piattaforma contrattuale per il rinnovo del ccnl 2019-2021.

Il confronto del sindacato con la

società Anas è costante e, ad ogni tavolo di incontro, vengono aggiornate le informazioni in merito. I gruppi di lavoro Anas-Fsi originariamente costituiti sono stati limitati solo ad alcuni settori: Ingegneria e Progettazione, International, Operation, Appalti e Acquisti, al fine valutare ed evitare sovrapposizioni, nonché realizzare le possibili sinergie attese. È in corso un processo valutativo circa l'applicabilità delle normative di riferimento (ad esempio codice appalti, trasparenza, anticorruzione, spending review) di cui si possono valutare già i primi esiti: in particolare il superamento per Anas di gran parte delle norme di spending review e Legge Madia, compreso il superamento dei limiti assunzionali.

Ma l'obiettivo principale resta la fuoriuscita di Anas dal perimetro della Pubblica Amministrazione, che potrà essere definitivamente conseguito nel giro di un paio d'anni. Il nuovo assetto potrà consentire alla società di raggiungere quel livello di autonomia di gestione che il gruppo Fsi ha conseguito ormai da anni, pur avendo storie simili: entrambe infatti furono azienda di Stato prima, ente pubblico economico poi e infine società pubbliche al 100% del Ministero dell'Economia.

Nel frattempo però, a livello societario, sono in corso due importanti

processi riorganizzativi interni: Il modello organizzativo dell'esercizio e il modello organizzativo territoriale. Il primo necessita di un incontro con la società per fare una ricognizione sull'intera materia; occorre infatti accelerare la riclassificazione della rete stradale nazionale nelle tre categorie - primaria, secondaria e terziaria - con di versi livelli di servizio di manutenzione, sorveglianza e pronto intervento già definiti dall'accordo nazionale del 28 febbraio 2017. Due importanti ostacoli sono da superare: l'abrogazione del dpr. 1126/81 tutt'ora vigente, attraverso un nuovo regolamento di organizzazione in corso di confronto tra aziende e sindacato, che consenta una migliore ripartizione di responsabilità nella filiera operativa; la completa attivazione del piano delle assunzioni su tutto il territorio nazionale, dopo una prima fase che vede prioritario il nord Italia, notoriamente carente di personale di esercizio. Diventa di fondamentale importanza quindi, l'accelerazione del processo selettivo avviato dall'azienda, ma che registra notevoli ritardi. L'area contrattuale ha condiviso la necessità di sollecitare l'avvio di tale processo, propedeutico all'attuazione dell'intero modello e del nuovo regolamento.

In merito al secondo punto, è stato già fissato il 2 maggio un secondo step di verifica dell'accordo del 27 luglio 2017

## Chiediamo la completa attivazione del piano delle assunzioni su tutto il territorio nazionale

inerente la tenuta del nuovo modello territoriale in 8 macroaree. La tabella degli impegni dovrà tenere conto di: una nuova valutazione sia del numero che della composizione delle macro aree (in merito, la posizione sindacale resta sempre critica); la necessità di procedere all'implementazione della struttura di secondo livello, compresa l'articolazione dei profili professionali per ogni singola unità organizzativa e l'individuazione dei responsabili di processo; il bisogno di determinare con urgenza il fabbisogno organico sull'intero territorio nazionale, in particolare dei profili tecnici ma anche amministrativi. A tal fine occorre

Avvocati interni) in attuazione al nuovo codice appalti recepito dal ccnl;

inoltre ampliare e potenziare il sistema del welfare innovando le presta-



zioni già vantaggiose in essere.

I lavori si sono conclusi con una standing ovation per il Coordinatore regionale della Puglia Vincenzo Castellano: dopo 65 anni di età e 42 di servizio, dal 1 giugno lascia l'Anas e la Fit-Cisl: nell'ambito dell'Area contrattuale, sia da parte della Segretaria nazionale che da tutti i componenti dell'Area

arrivare a: risoluzione degli interim, definizione del job posting, attivazione dei diritti di precedenza per i lavoratori che in questi anni hanno svolto mansioni analoghe con contratti a termine in Anas, e infine procedere con le selezioni esterne.

Il dibattito si è poi concertato sul ccnl: sia sulle code del ccnl 2016-2018 che sulla piattaforma per il rinnovo del 2019-2021. Risulta prioritario per la Fit-Cisl definire quanto prima: il premio di risultato; il regolamento degli incentivi tecnici (e quello degli

la costituzione dell'ente bilaterale; la banca ore; il fondo di sostegno.

Quanto al contratto, le proposte degli intervenuti si sono concentrate essenzialmente sul completamento dei temi non risolti, a cominciare dalla classificazione e dalle code in sospeso del ccnl vigente. Il tema centrale è stato quello di avviare un sistema premiante, in modo da garantire il coinvolgimento di tutto il personale e non solo quello dirigenziale, e un nuovo sistema di valutazione del personale e delle progressioni di carriera. Occorre

rearea stessa, sono emersi all'unanimità riconoscimenti sul campo a Vincenzo Castellano per la sua infinita dedizione all'Anas, alla Cisl, a tutta l'Area, che ha dedicato a lui questo pensiero:

*«Perché questa è solo una tappa, una seconda giovinezza e tanto tempo libero: la pensione non è un traguardo, ma la linea magica di un orizzonte dove poter rallentare per raccogliere tutti i sogni di una vita». Auguri Vincenzo!*

# L'adesione contrattuale al fondo Priamo è una nostra conquista

Per avere un futuro sereno bisogna organizzarsi oggi. Ecco come e con quali vantaggi



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

Facciamo chiarezza: quanto è importante pensare al futuro e mettere da parte i soldi in un fondo pensione? E quanto è strategico che questa lungimiranza sia agevolata dal sindacato?

Il rinnovo del 28 novembre 2015 del contratto collettivo nazionale degli autoferrotranvieri e internavigatori, per la prima volta, ha introdotto nell'ambito del welfare l'adesione contrattuale al fondo nazionale di previdenza complementare di categoria, Priamo. Quest'ultimo si rivolge a diverse tipologie di contratti tra cui, oltre alla Mobilità tpl, impianti a fune, noleggio con conducente, logistica, trasporto merci e spedizione.

L'obiettivo di divulgare al massimo l'adesione alla previdenza complementare è diventato da tempo una prerogativa del sindacato e in modo particolare della Fit-Cisl, a tutela di un reddito pensionistico che, soprattutto per i giovani, necessiterà di una integrazione economica. Infatti, abbandonato oramai da anni il sistema retributivo per il calcolo della pensione, quello contributivo lascia poco spazio a interpretazioni. O si ha la possibilità di avere altri redditi a integrazione della futura pensione, oppure l'opportunità di farsi una pensione complementare è di fatto diventata una necessità.

Proprio su questo bisogno diversi enti, tra cui banche e assicurazioni in testa, propongono forme pensionistiche complementari (in gergo si dice "anche il panettiere ti propone la pensione integrativa"). Ma che differenza c'è tra i fondi aperti, cioè quelli proposti da diversi soggetti, e quelli chiusi, cioè i fondi contrattuali come Priamo? Per maggior chiarezza e brevità, citiamo solo la macroscopica differenza: i fondi contrattuali, per loro natura, prevedono una quota che le aziende versano a favore dell'iscritto determinata dalla contrattazione collettiva nazionale. Nella fattispecie, per il contratto degli autoferrotranvieri e internavigatori, la quota è del 2% delle seguenti voci della busta paga: retribuzione tabellare, indennità di contingenza, scatti di anzianità e trattamento distinto della retribuzione (Tdr). Contributo che le aziende versano solo se il lavoratore si iscrive al fondo contrattuale di settore.

Una quota questa che, se confrontata con altri fondi chiusi, risulta essere elevata. Se calcolata in un arco temporale di una vita lavorativa, di fatto, diventa davvero una cifra non indifferente, che percepirà solo colui che volontariamente decide di iscriversi al fondo. Lo stesso contributo, sommato all'altro 2% versato dal lavoratore - percentuale questa che, a discrezione dell'interessato, può essere anche

elevata - unito al versamento di tutto o parte del Tfr, contribuisce a formare nel tempo un capitale utile sia ad avere una liquidità al momento della pensione (ritiro fino al massimo del 50% del capitale) sia ad avere un assegno economico a integrazione della pensione percepita dall'Inps.

Innumerevoli, poi, sono le agevolazioni: anticipo del capitale, tassazione applicata al momento della liquidazione, possibilità di versare al fondo premi di produttività e welfare aziendali. La liquidazione in particolare può arrivare fino al 9% contro l'aliquota del 23% applicata al Tfr lasciato in azienda. Il d.l.s. n. 252 del 5 dicembre 2005 (riforma del Tfr in vigore dal 1 gennaio 2007) stabilisce che il Tfr rimane in azienda solo se quest'ultima ha meno di 50 dipendenti. Fin qui una breve e sommaria descrizione del funzionamento del fondo, utile a introdurre l'argomento dell'adesione contrattuale.

L'art. 38 del ccnl Mobilità tpl del 28 novembre 2015 determina appunto nell'ambito del welfare un aumento pro-capite annuo, a tutti i lavoratori ai quali si applica il contratto, di 100 euro di costo aziendale. Vale la pena specificare che lo strumento del welfare contrattuale, oltre a porre in essere benefici fiscali ai lavoratori, è e sarà uno strumento sempre

più utilizzato nei rinnovi collettivi. Il contratto nazionale della Mobilità tpl recita che, a decorrere dal 1° luglio 2017, le aziende verseranno tale quota suddivisa in: 90 euro per la previdenza complementare; 10 euro per la costituzione del fondo Tpl salute.

Per quanto riguarda i 90 euro destinati alla previdenza, successivamente alla firma del contratto si è dovuto apportare una modifica statutaria al fondo per

metterlo in condizione di ricevere i versamenti delle aziende per tutti i lavoratori. Le modifiche statutarie sono state prima deliberate dall'Assemblea dei soci e successivamente approvate dalla Covip (Commissione di vigilanza sui fondi pensione). Le parti firmatarie hanno quindi stipulato un accordo di attuazione dell'art. 38 il 5 aprile 2017, sul quale si sono definite le modalità di versamento e le possibilità di utilizzo di tale capitale da parte dei beneficiari.

L'adesione contrattuale non obbliga in alcun modo il beneficiario a iscriversi al fondo; non solo: sul citato accordo si prevede che non siano a carico dell'iscritto neanche le spese di gestione per aver aperto una posizione all'interno del fondo, condizione questa necessaria per dare la possibilità alle aziende di versare la quota. Infatti, per gli iscritti volontari il problema non sussiste: la quota delle 90 euro viene versata direttamente nella loro posizione e si aggiunge al capitale.

Innumerevoli sono state le azioni di informazioni destabilizzanti a riguardo a cura di alcuni soggetti, puntualmente smentite dalla corretta informativa divulgata tra i lavoratori interessati, da parte dei delegati

sindacali e soprattutto di quelli della Fit-Cisl, che si sono adoperati su questo tema. Proprio per questa ragione, al fine di rafforzare la corretta informazione, a distanza oramai di mesi dall'attuazione della norma contrattuale, occorre specificare anche attraverso questo articolo sia l'importanza del tema della previdenza complementare che il meccanismo di adesione per via contrattuale.

A seguito di una indicazione della Covip, Priamo in questi giorni sta provvedendo a inviare una informativa ad hoc a tutti gli aderenti per via contrattuale, attraverso una comunicazione specifica accompagnata da relativa documentazione, attraverso il suo sito internet. Inoltre Priamo, previa comunicazione e condivisione con le parti firmatarie del contratto nazionale, sta attuando un programma formativo sul tema, rivolto ai responsabili regionali di fondo. A tal proposito, la Fit-Cisl ha prontamente comunicato i nominativi che parteciperanno, che sono stati indicati dalle Regioni di appartenenza.

Oltre a ciò, per ricordare la presenza della Fit-Cisl in qualità di fonte istitutiva all'interno del fondo previdenziale, la nostra organizzazione,

oltre a essere presente nel Consiglio di amministrazione con due dirigenti nazionali, conta nell'Assemblea dei delegati del fondo sette titolari e due riserve.

La nota certamente più interessante ad oggi è che, dopo alcuni mesi di operatività dell'adesione per via contrattuale, ben 1.300 dei lavoratori interessati, evidentemente a seguito di una presa visione di come funziona il fondo e grazie a una corretta informazione ricevuta, hanno volontariamente deciso di iscriversi, andando quindi a costruire il proprio futuro previdenziale.

A questo punto, con fermezza possiamo dire di aver raggiunto il nostro obiettivo: attraverso la contrattazione collettiva abbiamo trovato quello strumento che da la possibilità di valorizzare il welfare, dando un ruolo centrale al tema della previdenza complementare, che da sempre è molto caro alla Cisl.

Il futuro previdenziale dei giovani è nelle loro mani; il nostro dovere è quello di metterli in condizione di avere una corretta informazione e uno strumento da adottare.



# Ecco come procede la trattativa per il rinnovo del ccnl

Certificazioni, welfare, riunione dell'Area contrattuale: tutte le novità



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

La primavera 2018 non è ancora conclusa e già si registrano numerose novità che riguardano i marittimi.

Il primo evento da evidenziare è senza alcun dubbio l'inizio della trattativa per il rinnovo dei contratti collettivi nazionali delle attività marittime o, per meglio dire, del contratto al singolare: solo nei prossimi incontri, infatti, vedremo se il "vecchio" ccnl Fedarlinea diventerà una sezione di quello delle attività marittime come chiesto da più parti, a iniziare dal fronte sindacale, o se rimarrà un contratto a sé come auspicato da qualcuno.

Superati i ritardi iniziali, dovuti soprattutto all'incognita della nuova associazione datoriale AssArmatori, aderente a Confcommercio, e che ha tra i suoi affiliati oltre a Fedarlinea quasi tutte le aziende fuoriuscite da Confitarma, in occasione dei primi incontri la nostra nuova controparte è stata chiara nel definirsi unico interlocutore del versante Confcommercio, relegando Fedarlinea al ruolo di semplice affiliato. Manovra che non deve essere stata molto gradita a Fedarlinea, che infatti ha organizzato un incontro per conto suo per il rinnovo del ccnl che porta il suo nome. Inutile dire che il maldestro tentativo è stato stoppato sul nascere e tutto sembra essere tornato nei limiti della ragionevolezza.

Si capisce bene che l'assetto di AssArmatori non è concentrato sul cabotaggio, come avveniva con Fedarlinea, ma su tutta una serie di traffici che vanno dalle portacontainer ai carichi secchi in bulk dell'ultima arrivata, ovvero la società svizzera, ma di interessi partenopei Nova Marine Service. Contrariamente, quindi, a quanto accadeva nel passato con Fedarlinea la nuova associazione è palesemente alternativa a Confitarma.

All'inizio della trattativa abbiamo illustrato linee guida e piattaforma per il rinnovo del ccnl e l'analisi dei contenuti ha evidenziato alcune "criticità", di cui la prima è la stabilizzazione del personale navigante. Tutti sappiamo che oggi ne esistono due tipologie che formano l'organico aziendale di una società di navigazione: la prima è quella del personale in Crl (continuità di rapporto di lavoro) e la seconda, molto più numerosa, è quella del Tp (turno particolare). L'anomalia più evidente è che in entrambe le situazioni si firmano convenzioni d'imbarco a tempo indeterminato, anche se nel primo caso i lavoratori sono dipendenti della società per 12 mesi l'anno, quindi retribuiti e con copertura previdenziale per 14 mesi l'anno. Nella tipologia in turno particolare, invece, il rapporto di lavoro con la società cessa al momento dello sbarco e il personale viene liquidato di

tutte le competenze maturate durante l'imbarco.

Questa dicotomia viene ulteriormente accentuata dal mancato riconoscimento dei benefici del fondo Solimare, in quanto l'Inps in più di un'occasione ha riconosciuto come personale dipendente di una società di navigazione solo il personale in Crl, quindi una platea di beneficiari inferiore al 10% dei lavoratori marittimi. Ne consegue che relativamente alla stabilizzazione del personale navigante è arrivata la prima "frizione" con le associazioni datoriali, perché come sindacato ci è sembrato logico chiedere l'estensione della Crl a tutti i lavoratori facenti parte dell'organico aziendale, ossia il 143% del personale previsto dalla tabella di armamento. Logicamente per le associazioni datoriali una tale richiesta è stata giudicata al pari di una eresia, i cui costi elevati avrebbero potuto portare molte aziende a un flag-out, a un abbandono del Registro internazionale italiano verso altri più "benevoli". La differenza di posizioni è notevole, tanto che entrambi gli schieramenti hanno chiesto qualche giorno per elaborare le rispettive proposte o strategie. Gli incontri proseguiranno per discutere sulla nuova figura del marittimo a tempo indeterminato che viene ormai chiamato come Crl light o Tp 2.0.

## Abbiamo ribadito l'importanza di sollecitare una ripresa delle attività del Comitato nazionale di Welfare

E veniamo alla seconda novità. A seguito dell'insediamento del nuovo Comandante generale del Corpo delle Capitanerie di Porto abbiamo chiesto un incontro con l'Ammiraglio Giovanni Pettorino, che si è tenuto il 12 aprile scorso presso il Comando generale. Vista anche la presenza dell'Ammiraglio Luigi Giardino e del Capitano di Vascello Antonio Caporaso, abbiamo avuto la possibilità di affrontare alcune problematiche che da qualche tempo affliggono il mondo marittimo, la prima delle quali è stata il rinnovo della nuova certificazione Mams/Mabev (marittimo abilitato ai mezzi di salvataggio e marittimo abilitato ai battelli emergenza veloci), che sta mettendo in crisi marittimi e arma-

abbiamo chiesto, come sindacato, di essere maggiormente coinvolti soprattutto quando ci sono problematiche importanti o aggiornamenti periodici. Auspicheremmo, per esempio, di avere dei tavoli tripartiti come già accade con la convenzione Mlc 2006, cioè tavoli di discussione con autorità governative, organizzazioni sindacali e associazioni datoriali.

Inoltre, anche al Comandante generale abbiamo fatto presente il problema delle navi in bandiera comunitaria che sempre più spesso vengono impiegate in viaggi di cabotaggio sia ro/ro (a caricazione orizzontale o rotabile)

una ripresa delle attività del Comitato nazionale di Welfare con la speranza che riesca a fare quel salto di qualità che allarghi le attività all'assistenza dei marittimi nei porti tutti i giorni e non solo nei casi di navi abbandonate.

Da ultimo, ma non per importanza, ecco la terza novità: dopo lunga attesa finalmente il 29 marzo si è riunita, per la prima volta dopo l'ultimo Congresso, l'Area contrattuale dei marittimi nazionali. Alla presenza del Segretario nazionale Emiliano Fiorentino, del Coordinatore nazionale Giovanni Olivieri e del gruppo di lavoro, sono stati affrontati i punti presenti all'ordine del giorno. Come prevedibile la parte del leone l'ha fatta il rinnovo del ccnl delle attività marittime: sono state discusse sia le linee guida che la piattaforma per le varie sezioni componenti il contratto. Notevole interesse hanno suscitato le due sezioni che dovranno riempire due lacune dell'attuale struttura del ccnl, che sono relative ai mezzi antinquinamento e ai servizi di bunkeraggio (bettoline).

Altro argomento "pesante" è stato il rimorchio, con tutte le problematiche relative al blocco delle gare per il rinnovo delle concessioni in attesa del nuovo regolamento e, visto l'imminente rinnovo della sezione del rimorchio del ccnl, il riemergere di vecchie problematiche legate al riposo a bordo.

L'inserimento dei marittimi nelle categorie "usuranti" e il conseguente blocco dell'adeguamento automatico alle aspettative di vita ha riportato a galla la necessità di una adeguata assistenza previdenziale dei marittimi presso le nostre sedi periferiche.

La riunione si è conclusa programmando il prossimo incontro del Coordinamento per il 26 giugno presumibilmente in un porto dell'Adriatico.

tori. Purtroppo però, contrariamente a quanto prospettatoci in un incontro precedente, le ventilate soluzioni sono state giudicate non percorribili e quindi siamo di nuovo al punto di partenza: un unico centro di addestramento accreditato che sta "sfruttando" la situazione di monopolio.

Per evitare fraintendimenti, come accaduto qualche volta in passato,

che cisterniero, chiedendo da parte delle Capitanerie di Porto controlli più attenti nei confronti di queste imbarcazioni.

Avendo avuto modo già di apprezzare personalmente le qualità umane dell'Ammiraglio Pettorino quando era ancora Comandante della Direzione marittima di Ancona, infine abbiamo ribadito l'importanza di sollecitare



# Il nodo irrisolto del cabotaggio

La situazione sta degenerando. Occorre l'intervento del Ministero

Purtroppo il cabotaggio insulare continua a essere al centro dell'attenzione mediatica. Dopo la cosiddetta "guerra del Tirreno", anche il fenomeno delle navi ro/ro (a caricazione orizzontale o rotabile) in bandiera comunitaria impiegate nel cabotaggio è arrivato sulla stampa nazionale di settore e non. Queste navi fanno dumping rispetto a quelle di bandiera italiana perché hanno tabelle minime di esercizio inferiori e un contratto applicato all'equipaggio più vantaggioso per l'armatore.

Come il sindacato confederale ha più volte denunciato, questo fenomeno, iniziato un po' in sordina con il noleggio delle ormai famose navi ro/ro "scopa", cioè traghetti da utilizzare in occasione dei picchi di traffico, si è man mano allargato anche a collegamenti di cabotaggio durante tutto l'anno.

Ricordiamo che la normativa comunitaria e nazionale detta regole ben precise sulle caratteristiche delle navi e degli equipaggi che possono essere impiegati sulle tratte di cabotaggio, che vanno dalla bandiera alla nazionalità dell'equipaggio e, soprattutto, stabiliscono il contratto applicato ai lavoratori marittimi.

L'ultima arrivata nel panorama del cabotaggio nazionale è la nave Ariadne

(IMO 9135262) di bandiera greca, una Ro/Pax costruita in Giappone nel 1996 e rimodernata nel 2007. La stessa nave nel 2017 aveva operato, sempre su linee di cabotaggio nazionale, con la società Grandi Navi Veloci di Genova. La Ariadne è stata noleggiata dalla Tirrenia Cin per sostituire una nave di linea ferma per lavori, e impiegata sulla Napoli - Cagliari. Correttamente, la Tirrenia Cin ci ha informato del noleggio e, a seguito dell'incontro tenutosi a Napoli il 12 marzo, è stato firmato tra l'azienda e le tre organizzazioni sindacali Fit-Cisl, Filt-Cgil e Uiltrasporti l'accordo (come da foto allegata) per l'imbarco sulla Ariadne del personale italiano di camera e cucina proveniente dai turni di Tirrenia Cin. Nell'accordo sono state definite le procedure per la sospensione dei turni, periodo d'imbarco, anzianità aziendale e via elencando.

Se nel caso della Ariadne potremmo dire che tutto è filato liscio, invece nel panorama delle altre navi traghetto, soprattutto navi carico impiegate in viaggi di cabotaggio insulare e non, la situazione non è molto chiara, in quanto tra bandiere, nazionalità e contratti di lavoro applicati c'è una grande varietà. Possiamo definire l'Ariadne un caso anomalo nella giungla di navi in time charter o viaggi spot che operano soprattutto in mar Tirreno.

Dalla notte dei tempi in casa Fit-Cisl, allora Settore marittimo ora Area contrattuale Marittimi, non c'è stata riunione, attivo o semplice chiacchierata dove non si sia parlato di cabotaggio e difesa dell'occupazione italiana (anche se si dovrebbe dire comunitaria) sulle rotte di continuità territoriale. Questa tipologia di navi ha sempre equipaggi superiori alla tabella minima e, in particolare nel caso delle Ro/Pax, c'è spazio anche per le categorie iniziali, cioè mozzo, piccolo di camera e piccolo di cucina, che sono sempre in sofferenza specialmente in territori come quello campano dove la piazzaforte di Torre del Greco ha un'offerta, purtroppo, superiore alla domanda dell'armamento per queste categorie.

Da quando si è scatenata la "battaglia del Tirreno" fra i due gruppi armatoriali Onorato e Grimaldi sulla composizione degli equipaggi sulle navi traghetto iscritte in Registro internazionale, possiamo dire che parallelamente è scoppiata una sorta di guerra di disinformazione su quanto realmente previsto sulle navi in Registro internazionale e su quelle che operano su rotte in convenzione, cioè quelle rotte dove lo Stato italiano paga per la così detta continuità territoriale. Mentre la bufera infuriava sulle navi passeggeri (Ro/Pax quindi con più di 12 passeggeri), sul fronte traghetti carico, come detto, iniziava una sorta di

deregulation strisciante che metteva sulle rotte di collegamento con le isole maggiori e lungo lo stivale navi di bandiera comunitaria.

La stessa Tirrenia Cin, che si è preoccupata di fare un accordo per il suo personale impiegato sulla Ariadne, si è però ben guardata di coinvolgere, o semplicemente informare, il sindacato quando ha noleggiato la nave Pauline Russ (IMO 9198989) di bandiera portoghese, iscritta nel compartimento di Madeira, considerato bandiera di comodo dalla Itf, la Federazione internazionale dei lavoratori dei trasporti a cui come Fit-Cisl siamo affiliati. In effetti, la nave viene tuttora impiegata sulla Civitavecchia/Cagliari con equipaggio polacco (comunitario) pagato con contratto Ibf firmato dal sindacato tedesco. Il contratto Ibf è validissimo per i viaggi internazionali, ma su tratte di continuità territoriale, come stabilisce il regolamento comunitario 3577/1992, andrebbe applicato qualcos'altro, senza parlare del problema della lingua usata nei rapporti con passeggeri, autisti autorità portuali eccetera.

Ultima ma non meno importante, la tabella minima di sicurezza che per la Pauline Russ che è di sole 10 persone. Tanto per fare un paragone, una nave di dimensioni equivalenti come ad esempio una "vecchia" classe Viamare ha una tabella minima di 16 persone, quindi il dumping a livello sociale è evidente: meno marittimi, salari inferiori quindi profitti maggiori.

Tornando a Civitavecchia, ci si può imbattere nella Kriti I (IMO7814046) di bandiera greca, nave Ro/Pax costruita nel lontano 1979 in Giappone e dallo scorso anno impiegata sulla Civitavecchia/Termini Imerese dalla Grandi Navi Veloci di Genova. Anche per questa imbarcazione, come accaduto in precedenza con la Ariadne, la società si è ben guardata dal coinvolgere le organizzazioni sindacali per l'eventuale impiego di personale italiano proveniente dai ruoli aziendali.

Logicamente, visto che nessuno reclama, qualche giorno fa abbiamo appreso dalla stampa specializzata che la Gnv ha noleggiato, rigorosamente in time charter, la Caroline Russ (IMO 9197533) di bandiera Portoghese (rigorosamente compartimento Madeira quindi bandiera di convenienza), e la impiega sulla Genova/Livorno/Termini Imerese. Anche in questo caso abbiamo un equipaggio interamente formato da marittimi polacchi pagati con un contratto Ibf e con una dubbia conoscenza della lingua italiana. Con l'inserimento dello scalo a Malta alla Gnv va riconosciuto il merito di essere riuscita ad aggirare elegantemente quanto fissato sulle tratte di cabotaggio, sfruttando quanto previsto a livello comunitario per "viaggio precedente e successivo".

Da ultimo ma non per importanza il caso del traghetto Splendid che, in bandiera maltese, comunitaria, noleggiato dalle nostre forze armate, è stato sorpreso in un viaggio Monfalcone-Sant'Antioco con personale comunitario e il solo comandante di nazionalità italiana. Purtroppo anche in questo caso la nostra richiesta alle autorità competenti di verificare il rispetto di quanto previsto per le navi impiegate in viaggi di cabotaggio sembra essere caduta nel vuoto. Ammesso che la nave rispetti le norme in materia, rimane il fatto che le nostre forze armate spendano soldi dei contribuenti noleggiando navi in bandiera estera.

Altro caso a dir poco clamoroso è stata l'autodenuncia del gruppo Onorato che ha ammesso che ai marittimi comunitari impiegati su alcune navi battenti bandiera comunitaria da loro noleggiate in time charter erano applicati contratti "comunitari" e non italiani, come invece prevedono le già citate normative comunitarie e italiane. Purtroppo anche in questo caso la denuncia del sindacato sembra essere caduta nel vuoto.

Purtroppo, se allarghiamo lo sguardo a quello che si muove nel cabotaggio

cisterniero, la situazione è, se possibile, ancora più sconcertante. Utilizzando la formula di noleggio una tantum, l'Eni impiega un numero consistente di navi in bandiera comunitaria per trasportare prodotti raffinati o semilavorati dai suoi impianti sulle isole a quelli sul continente. Questa manovra è molto più "insidiosa" perché, trattandosi di uno o due viaggi per nave, è molto problematico scovare le imbarcazioni e smascherare il fenomeno. Tra le tante abbiamo segnalato la Leander iscritta al secondo registro tedesco Gis, German International Shipping register, dichiarato dalla Itf bandiera di convenienza. Questa nave, pur di fare viaggi di cabotaggio consecutivi, è arrivata ad affermare il falso sulla dichiarazione di partenza in Capitaneria, indicando come porto successivo Rijeka (Hr), salvo poi rientrare a Taranto e caricare per Genova.

La cosa più sorprendente e triste è l'assordante silenzio del Ministero dei Trasporti su questo fenomeno. Abbiamo denunciato più volte presso la Direzione competente la deregulation del cabotaggio cisterniero in bandiera comunitaria ma, contrariamente a quanto accadeva qualche anno fa, non abbiamo mai ricevuto risposta. Ricordiamo che fu proprio la Direzione stessa a emanare la circolare che stabiliva le condizioni minime da rispettare per le navi in bandiera comunitaria impiegate nel cabotaggio "cisterniero", ma adesso essa sembra quasi rinnegare quanto fatto. Questo fenomeno ormai coinvolge decine di navi, lasciando a terra centinaia di marittimi italiani.

È di pochi giorni fa la notizia che il Ministero dei Trasporti stia per riunire tutti i "protagonisti" del cabotaggio per discutere del problema da noi segnalato. Sarà la volta buona? Vi aggiorneremo sugli eventuali risultati.

Giovanni Olivieri

# I porti, l'autoproduzione e la procedura d'infrazione europea

Gli armatori, invece di dumping sociale, dovrebbero fare sistema per crescere



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

Il “nodo” dell'autoproduzione nei porti: gli armatori non demordono e insistono. Alzano la voce e ampliano le loro iniziative su una questione che penalizza i lavoratori portuali. E noi rispondiamo, insieme alle altre organizzazioni confederali, con la dichiarazione di una giornata di sciopero nazionale, che si è svolta l'11 maggio con una larghissima partecipazione.

Una premessa, prima di richiamare sinteticamente le ragioni del contendere: abbiamo richiamato, infatti, il nostro giudizio sostanzialmente positivo sulla riforma portuale, che apre un nuovo orizzonte all'attività dei porti, per noi sempre più poli di forte sviluppo economico e di ampliamento dell'occupazione, aprendo seri e qualificate opportunità di lavoro a favore dei giovani.

La riorganizzazione strutturale degli scali è basata sul ruolo delle autorità portuali e sui compiti che a queste sono affidati, per meglio rispondere alle diverse e articolate esigenze che sono connesse alla nostra visione di un sistema dei trasporti, che trova nella sua organizzazione in filiera integrata e nell'intermodalità un punto decisivo di svolta positiva. L'incremento robusto del volume delle merci e della logistica, che si interconnettono nei porti, che sono punto di snodo tra mare, rotaie e strade, è la

conferma della grande valenza strategica dell'obiettivo che ci eravamo posti. È perfino ovvia, pertanto, la sottolineatura che il successo di questa strategia ha il suo punto di forza nella tutela, nella riqualificazione e nel conseguente rilancio delle peculiarità del lavoro portuale.

Sono in perfetta rotta di collisione con la crescita, di conseguenza, i comportamenti e le azioni poste in essere dagli armatori, i quali fanno leva sul loro ruolo crescente nella gestione dei porti ed eludono le regole, mortificano l'apporto dello straordinario patrimonio dei portuali a scapito perfino della sicurezza, che deve essere garantita nel complesso delle operazioni attraverso le quali si esplica l'attività nei porti. Si mette così in ombra il rispetto del quadro normativo e lo stesso ruolo delle autorità portuali, che sono appunto preposte a farlo rispettare. Con l'autoproduzione, inoltre, si apre la stura all'imperversare di forme inaccettabili di dumping sociale, che frena l'impulso verso l'innovazione che sottende il nuovo contesto normativo della riforma, la quale pure dovrebbe affrontare e orientare il processo di profondo mutamento e di costante adeguamento all'irrompere delle nuove tecnologie.

È inaccettabile - ed ecco le ragioni della nostra iniziativa sindacale



- il tentativo di sovvertire il sistema di regole, che devono caratterizzare la stessa nuova immagine dei porti come poli decisivi sui quali basare una forte strategia per lo sviluppo integrato dei territori che li incidono e di tutto il sistema Paese. È quanto si inizia a mettere in discussione. E noi contrastiamo ogni tentativo di turbativa o di rallentamento dei processi in atto perché non vogliamo riportare indietro le lancette della nostra storia, che poggia saldamente nel grande propulsivo ruolo che i nostri portuali svolgono con grande impegno e determinazione. E che vogliamo salvaguardare e

**Non è la prima volta che la tecnocrazia di Bruxelles ci coglie di sorpresa e agita le acque**

rafforzare.

Non ci aiuta certo, in questo delicato momento, la mancanza di un governo, il quale dovrebbe richiamare tutti al rigoroso rispetto delle regole. Tanto meno questa circostanza ci può condannare all'inerzia e al colpevole silenzio. Anzi, forti della nostra autonomia e in coerenza con i nostri valori che ci distinguono e ci caratterizzano, rilanciamo con forza e determinazione la nostra sfida: a tutela del lavoro e per lo sviluppo economico e sociale del Paese.

rispetto alle altre banchine europee. E questo perché, spiega Bruxelles, le autorità portuali fanno utili, come le società nordeuropee, costituite come società per azioni.

Il fatto, però, è che le nostre autorità portuali sono enti pubblici. Gestiscono i porti, amministrano aree demaniali, divise in tanti società "specializzate", le quali corrispondono una concessione all'ente pubblico. Se si assoggettano le autorità portuali all'imposta sui redditi, queste dovrebbero

per vincere la sfida della competizione globale. Il mazzo delle carte si sta nervosamente mescolando e i nostri porti sono fortemente impegnati in questa partita a scacchi, che vede attivi tutti i competitor a livello mondiale. Bruxelles, la nostra "casa comune", che pure ha sempre puntato al grande obiettivo della interconnessione competitiva, più che riaprire questa vicenda che la contrappone all'Italia, fin dal 2013, non si dovrebbe interessare maggiormente di quanto possa incidere positivamente sulla crescita



Più che discutere di autoproduzione, forse le nostre controparti dovrebbero maggiormente impegnarsi su un altro fronte: sul segnale di allarme che viene, in questi giorni, dalla Commissione europea che si occupa di concorrenza, che minaccia di avviare la procedura di infrazione contro i porti italiani. E proprio ora che siamo senza un governo. Non è la prima volta che la tecnocrazia di Bruxelles ci coglie di sorpresa e agita le acque. Insomma l'accusa è che i porti italiani non hanno pagato le tasse allo Stato su concessioni e autorizzazioni, dando così la stura a una concorrenza sleale

innalzare i canoni delle concessionarie rendendo meno competitivi i porti italiani. Offrendo, in buona sostanza, l'esca avvelenata agli stessi armatori di spostare le loro navi su lidi più vantaggiosi. Oppure, per evitare questo rischio, le autorità portuali dovrebbero ridurre gli investimenti nelle nuove infrastrutture necessarie.

Solo una considerazione: i porti italiani, lungo tutta la dorsale del perimetro geografico del Paese, sono cantieri aperti, impegnati ad adeguarsi alle nuove dinamiche del mercato, con alcuni punti nevralgici di riferimento

del vecchio continente la piattaforma logistica italiana, alla quale guardano con grande interesse i più importanti competitori internazionali, a partire dai cinesi? Noi siamo convinti di sì e porteremo la nostra voce nella sede dell'Etf, la Federazione europea dei lavoratori dei trasporti a cui siamo affiliati. Pronti al confronto e alla individuazione di ogni possibile soluzione, ma in una linea di convergente impegno per rafforzare il ruolo della portualità, e dei suoi lavoratori, nell'agone impegnativo della competizione globale.

# No ai licenziamenti in Fedex e Tnt



di Quirino Archilletti

La ripresa economica in Italia, anche se timida e mal distribuita, c'è ed è percepibile dai volumi delle merci trasportate. Eppure, la sensazione è che si potrebbe fare di più, che questa ripartenza sia come frenata. Le cause sono da ricercare in alcune dinamiche perverse generate dallo sfrenato libero mercato, che vanno dalla concorrenza estera sleale, favorita da costi contenuti, al dumping sociale di operatori scorretti, passando per le lungaggini burocratiche, le infrastrutture non all'altezza e un mancato ricambio generazionale soprattutto tra gli autisti.

Inoltre siamo consapevoli che la sfida che si sta giocando e che si giocherà nel futuro sarà sempre più quella del commercio elettronico, dove la qualità del lavoro, la quantità e i tempi di raggiungimento del cliente finale faranno la differenza.

Alla luce di questo scenario, molte aziende si stanno riorganizzando e riposizionando sul mercato al fine di essere più competitive rispetto agli altri grandi player, ma purtroppo ciò avviene sempre più spesso a danno dei soliti noti. Il caso più emblematico è quello del processo di integrazione societaria e di fusione, in seguito all'acquisizione, avvenuta il 25 maggio 2016, di Tnt Global Express da parte del gruppo americano Fedex, il quale anche lui si adegua a brutte dinamiche

perdendo il primato di azienda virtuosa e di riferimento, di cui godeva da sempre nel panorama della logistica.

Le suddette aziende nel processo di integrazione hanno tracciato un modello organizzativo incentrato sulla esternalizzazione delle attività di consegna e il consolidamento delle filiali Tnt; infatti, secondo questo piano Fedex chiude 24 filiali su 34 operative, mentre Tnt ne chiude 2 e dismette l'attività di gestione e smistamento prese e consegne.

Secondo questa impostazione Fedex ha aperto una procedura di licenziamento collettivo che impatta su 315 lavoratori, di cui la quasi totalità sono dipendenti che svolgono attività di courier; nel contempo Tnt ha avviato anch'essa una procedura di licenziamento collettivo per 46 lavoratori. Come se ciò non bastasse, Tnt ha dato il via a una procedura di trasferimento collettivo per 92 dipendenti addetti alle vendite e Fedex per 23 dipendenti. I trasferimenti, probabilmente, se non si troveranno soluzioni alternative come magari l'utilizzo del blasonato smart working, si tradurranno in altrettanti licenziamenti, a causa della distanza delle sedi.

A fronte di queste decisioni, la Fit-Cisl esprime un giudizio fortemente negativo sul piano della riorganizzazione

aziendale in quanto, oltre a essere confusa, è caratterizzata solo ed esclusivamente da licenziamenti immotivati dei lavoratori, sia perché i volumi produttivi non sono affatto in sofferenza, anzi, sia perché la riduzione di personale non è all'altezza degli obiettivi di crescita dichiarati dalle aziende.

In tutte le fasi della vertenza il nostro obiettivo far rientrare tutti i licenziamenti e cercare di individuare un altro piano riorganizzativo che valorizzi l'esperienza e la professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori colpiti. Pertanto abbiamo coinvolto anche l'Etf, la Federazione europea dei lavoratori dei trasporti a cui siamo affiliati, per sensibilizzare anche il livello europeo della multinazionale.

Non si comprende perché bisognerebbe dar corso a un modello organizzativo ibrido, esternalizzando le attività di corriere. Inoltre è assolutamente inaccettabile che, in una fase di espansione dell'economia e delle attività di trasporto delle merci, anche per effetto della crescita dell'e-commerce, si possa pensare di licenziare le persone che rappresentano il motore vivo del business aziendale.

La partita è aperta e che vinca il senso responsabilità.

# Fiscalità di vantaggio per premi di risultato e welfare aziendale



di Osvaldo Marinig

Le ultime leggi di Stabilità hanno modificato le regole in materia di premi di risultato e welfare aziendale, introducendo delle novità che interessano anche il regime fiscale dei contributi versati alle forme di previdenza complementare e alle casse di assistenza sanitaria integrativa.

Per effetto di queste novità, oggi i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione sono esenti da Irpef e dalle addizionali regionali e comunali e vengono assoggettati a imposta sostitutiva nella misura del 10%, oltre che a un prelievo contributivo a carico del lavoratore, ai fini della maturazione della pensione pubblica.

Il beneficio fiscale opera però solo per i lavoratori dipendenti del settore privato ed entro il limite di importo di 3mila euro lordi, elevato a 4mila euro per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro; inoltre, può essere riconosciuto solo a quanto abbiano dichiarato, nell'anno precedente a quello di percezione delle somme agevolate, un reddito di lavoro dipendente di importo non superiore a 80mila euro.

La contrattazione collettiva (aziendale o territoriale) definisce le regole

e i contenuti per la determinazione e l'attribuzione dei premi di risultato, individuando i criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, il periodo per il raggiungimento degli obiettivi e via elencando. Non rientrano quindi nella categoria dei premi "agevolati" quelli derivanti da eventuali accordi individuali tra datore di lavoro e lavoratore.

I contratti collettivi aziendali o territoriali che prevedono l'attribuzione di questi premi di risultato devono inoltre essere depositati entro trenta giorni dalla sottoscrizione presso la Direzione del Ministero del Lavoro territorialmente competente, unitamente a una dichiarazione di conformità dei contratti alle disposizioni contenute nel decreto ministeriale di attuazione del 25 marzo 2016.

Veniamo adesso alle disposizioni che interessano maggiormente le forme di previdenza complementare e quelle di assistenza sanitaria integrativa. In linea generale, oggi la contrattazione collettiva di secondo livello può accordare al dipendente la facoltà di scegliere se ricevere i premi di cui sopra in denaro ovvero in beni e servizi e, tra questi, il lavoratore può chiedere di convertire i premi in questione in contribuzioni di assistenza sanitaria integrativa, ovvero in contributi alle forme di previdenza complementari.



Sugli aspetti applicativi di queste norme è intervenuta l'Agenzia delle Entrate con la circolare n. 5/E del 29 marzo scorso: di seguito riportiamo pertanto le precisazioni della circolare relativamente a queste due ipotesi.

## Destinazione dei premi di risultato al fondo pensione

Vediamo quindi cosa avviene se il lavoratore decide, avendone i requisiti e in conformità con le previsioni della contrattazione collettiva applicabili al suo rapporto di lavoro, di percepire i premi di risultato sotto forma di contributi al fondo pensione al quale è iscritto: in termini generali, la legge di Stabilità 2017 ha stabilito che in questo caso le relative somme da un lato sono sempre esenti da Irpef e, dall'altro, che non scontano neppure l'imposta sostitutiva del 10% prevista, come abbiamo ricordato in apertura, per i premi di risultato. La circolare n. 5/E ha confermato che il premio

di risultato erogato sotto forma di contribuzione al fondo pensione non è mai assoggettato a tassazione in capo al lavoratore, anche se questi contributi dovessero eccedere i limiti ordinari di deducibilità (5.164,57 euro annui, aumentati per i lavoratori di prima occupazione successiva al 2007).

Dato che, di norma, il regime fiscale di favore è accordato ai premi di importo non superiore a 3mila euro lordi, se ne deduce che in questi casi il limite di deducibilità complessivo finisce per essere pari a 8.164,57 euro annui (5.164,57 + 3mila); anche per i lavoratori di prima occupazione successiva al 2007 il limite fiscale di deducibilità viene analogamente incrementato per un massimo di 3mila euro all'anno.

L'aspetto più interessante di queste disposizioni è che le somme corrispondenti ai premi di risultato, ancorché fiscalmente esenti in sede di versamento, lo sono anche al momento dell'erogazione delle prestazioni, in quanto i contributi in questione devono essere comunque scomputati dalla base imponibile delle prestazioni stesse (e vengono pertanto equiparati ai "contributi non dedotti").

Relativamente all'applicazione di questa norma, ci si chiedeva però se il termine "prestazioni" dovesse essere inteso in senso letterale (per cui l'esenzione sarebbe stata applicabile solo ai casi di liquidazione di prestazioni in forma di capitale o di rendita) oppure potesse essere esteso alla totalità delle erogazioni del fondo pensione. L'Agenzia delle Entrate nella circolare n. 5/E ha sposato l'interpretazione più ampia, per cui l'equiparazione dei contributi sostitutivi del premio di risultato a quelli non dedotti dal reddito vale anche nell'ipotesi di erogazione di anticipazioni o di riscatto della posizione stessa.

Perché però possa scattare l'equiparazione dei "premi di risultato" ai "contributi non dedotti" è necessario che l'iscritto comunichi alla forma

pensionistica, entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello in cui i contributi sono stati versati, sia l'eventuale ammontare di contributi non dedotti sia l'importo dei contributi sostitutivi del premio di risultato che, seppur non assoggettati ad imposizione, non dovranno concorrere alla formazione della base imponibile delle erogazioni. Si tratta di un obbligo che l'Agenzia pone direttamente in capo al lavoratore iscritto, per cui in assenza di comunicazioni da parte di quest'ultimo le relative somme non potranno essere considerate premi di risultato ai fini della esenzione dalla tassazione in sede di erogazione. L'indicazione delle somme sulla certificazione unica predisposta dal datore di lavoro non è sufficiente a far valere tale beneficio.

### **Destinazione dei premi di risultato alle casse di assistenza sanitaria**

Già in base alla legge di Stabilità 2016 il premio di risultato poteva essere sostituito, tra l'altro, da contributi sanitari alle casse aventi esclusivamente fine assistenziale, contributi che in linea generale sono deducibili dal reddito di lavoro dipendente nel limite complessivo di 3.615,20 euro annui. Anche in questo caso l'Agenzia delle Entrate ha confermato che i contributi versati a enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale in sostituzione di premi di risultato non concorrono comunque alla formazione del reddito di lavoro dipendente, anche qualora si dovessero aggiungere a contributi (del datore di lavoro e/o del lavoratore) di ammontare tale da aver già esaurito il "bonus" di deducibilità di 3.615,20 euro.

Pertanto, anche in questo caso a questo importo potrà aggiungersi l'ulteriore importo massimo di 3mila euro. Con la circolare 5/E l'Agenzia delle entrate introduce dei limiti alla fiscalità di vantaggio sulle erogazioni di prestazioni sanitarie. Infatti nel caso delle casse di assistenza sanitaria è previsto che, se una determinata spesa sanitaria è stata rimborsata dalla cassa a fronte del versamento

di contributi dedotti dal reddito, la stessa non può essere portata in detrazione se non per la parte rimasta a carico del contribuente. L'Agenzia delle Entrate ha confermato che questo principio generale trova applicazione anche nel caso di versamento alla cassa sanitaria di contributi sostitutivi di premi di risultato: se la spesa è stata sostenuta o rimborsata a seguito di contributi dedotti dal reddito o che non hanno concorso alla formazione del reddito, come nel caso di contributi versati in sostituzione di premi di risultato agevolabili, non è possibile la detrazione degli oneri se non nella misura in cui la relativa spesa sia rimasta a carico del contribuente.

Proprio rispetto alle casse di assistenza sanitaria, però, l'Agenzia ha ritenuto necessario aggiungere alcune ulteriori precisazioni relativamente a tutte quelle ipotesi in cui esista per ciascun iscritto/dipendente una stretta correlazione fra quanto percepito dalla cassa a titolo di contribuzione e il valore della prestazione resa nei confronti del lavoratore o dei suoi familiari e conviventi, per cui è previsto che la prestazione sanitaria, sotto forma di prestazione diretta ovvero di rimborso della spesa, ove erogata, non possa comunque mai eccedere, in termini di valore, il contributo versato dal dipendente o dal suo datore di lavoro. La circolare n. 5/E stabilisce che, in questo caso, il lavoratore non possa beneficiare della deducibilità dei contributi dal reddito di lavoro dipendente ma unicamente della detrazione prevista per spese sanitarie rimaste a suo carico, determinando così una limitazione che evidentemente non si concilia con il principio di mutualità che dovrebbe contraddistinguere le casse in questione. L'auspicio è che questa previsione venga rivista tenendo conto della funzione sociale delle casse di assistenza sanitaria.

# La nuova sfida del welfare contrattuale

La storia e il futuro di questa forma retributiva sempre più importante



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

Molto spesso parliamo di welfare. Una parola inglese entrata nell'uso quotidiano, che trova le sue radici nella storia della civiltà industriale e che si traduce nello stato sociale o meglio nell'obiettivo che lo Stato si pone di ridurre le disuguaglianze sociali.

Tale obiettivo si traduce in atti concreti, garantendo ai propri cittadini diritti e servizi sociali quali l'assistenza sanitaria, la pubblica istruzione, l'indennità di disoccupazione, sussidi familiari in caso di accertato stato di povertà o bisogno, la previdenza sociale (assistenza d'invalidità e di vecchiaia), l'accesso alle risorse culturali (biblioteche, musei, tempo libero). Questi servizi gravano sui conti pubblici attraverso la cosiddetta spesa sociale in quanto richiedono ingenti risorse finanziarie, che provengono in buona parte dal prelievo fiscale il quale, nei paesi democratici, si basa su un sistema di tassazione progressivo, in cui l'imposta cresce proporzionalmente all'aumentare del reddito.

## Un po' di storia

Lo stato sociale nasce e si consolida tra il XIX e il XX secolo con la storia della civiltà industriale, ma già nel 1601 in Inghilterra si sviluppa la prima elementare forma di welfare con la promulgazione delle leggi a tutela dei poveri. Nel 1834 si assiste alla prima



rivoluzione industriale e la legislazione inglese introduce forme assistenziali individuali per gli appartenenti a una classe sociale svantaggiata (minori, orfani, poveri) e le prime assicurazioni sociali per i lavoratori vittime degli incidenti sul lavoro, malattie e vecchiaia. Nel 1883 in Germania ciò si rafforza e viene istituita una prima forma di previdenza sociale. Nel 1942 nel Regno Unito, si sviluppò la sanità pubblica e la pensione sociale. In Svezia nel 1948 viene introdotta la pensione popolare fondata sul diritto di nascita. Il welfare diviene così universale.

La situazione, a grandi linee, riuscì a mantenersi in sostanziale equilibrio per qualche decennio. Tra gli anni '50

e la fine degli anni '70 la spesa pubblica aumentò notevolmente, specialmente nei paesi che adottarono una forma di welfare universale, ma la situazione rimase tutto sommato sotto controllo grazie alla contemporanea sostenuta crescita del Prodotto interno lordo dei singoli stati. A partire dagli anni '80 i sistemi di welfare entrarono in crisi per ragioni economiche, politiche, sociali e culturali al punto che oggi si parla di una vera e propria crisi dello stato sociale.

In Italia, a partire dal primo governo di centro-sinistra (1962-1963) si assiste a un forte sviluppo di una legislazione e adozione di politiche che configurano un vero e proprio stato sociale. Il sistema comincia a cedere a



partire dalla fine degli anni '70 quando i ritmi di espansione del welfare, accompagnati da pressione fiscale, disavanzi di bilancio e debito pubblico in crescita esponenziale, diventano insostenibili. Nel 1980 il welfare state si consolida, ma i costi per sostenere il sistema non cessano di aumentare. Il nuovo e attuale contesto di riferimento dominato dalla crisi economica, che viviamo già da tempo, è sempre più caratterizzato da tagli alla spesa pubblica a cui corrispondono una sostanziale riduzione ed eliminazione delle prestazioni e dei servizi di welfare ai cittadini. A questo punto lo Stato si è ingegnato nel ricercare nuove soluzioni e strategie, introducendo forme di welfare non più solo pubblico, prevedendo incentivi e vantaggi all'introduzione di prestazioni e servizi attraverso la contrattazione, la quale deve porsi come priorità la persona con la sfera delle sue relazioni.

### **Welfare contrattuale quale nuova strategia negoziale**

Il welfare contrattuale integra risorse, prestazioni e servizi che lo stato sociale non può, o non sempre, riesce ad assicurare a beneficio dei lavoratori. Prestazioni che vanno dal sostegno al reddito familiare fino a proposte per il tempo libero e ad agevolazioni di

carattere commerciale, rispondendo a quei bisogni diversificati che cambiano in relazione al ciclo di vita di ogni individuo. Nello specifico in modo non esaustivo si può trattare di strumenti a sostegno del reddito familiare e alla genitorialità, volti a migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, servizi per l'assistenza agli anziani e ai non autosufficienti, tutela della salute, integrazione previdenziale, tempo libero, agevolazioni economiche.

Il legislatore a partire dal 2015 ha riconosciuto una serie di agevolazioni apportando modifiche all'art. 51, comma 8-bis Tuir (Testo unico imposta sui redditi). L'Agenzia delle entrate con la circolare 5/E 29 marzo 2018 ha riassunto gli interventi che si sono susseguiti dal 2015 fino alla legge di Bilancio 2018 prevedendo: per i premi di produttività in denaro il riconoscimento dell'imposta sostitutiva del 10%; per i premi di produttività fruiti, per scelta del lavoratore, o per accordo sindacale attraverso prestazioni o servizi di welfare aziendale in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di denaro, il riconoscimento della detassazione e decontribuzione ovvero non soggetta ad imposta, per importi del premio fino a 3mila euro

e di 4mila euro per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro. Inoltre, è stata ampliata la sfera dei beneficiari individuata nei dipendenti del settore privato che nell'anno precedente abbiano percepito un reddito non superiore a 80mila euro (anziché 50mila come da primo intervento del 2015). A questo si aggiunga che lo stesso legislatore ha stabilito che non concorrono a formare reddito imponibile i contributi destinati a forme pensionistiche volontarie e per l'assistenza sanitaria, quelli versati per generalità o categorie di lavoratori, per assicurarsi dal rischio di non autosufficienza e il valore delle azioni offerte alla generalità dei lavoratori.

Di seguito riportiamo due esempi particolarmente positivi di welfare contrattuale nei trasporti: il contratto aziendale del gruppo Ferrovie dello Stato Italiane e quello Busitalia Sita Nord. Un ulteriore caso altrettanto di successo è il welfare contrattuale del gruppo Hera, di cui parla il Coordinatore nazionale Angelo Curcio nelle pagine precedenti di questo numero de La Voce.

### **Contratto aziendale delle Ferrovie dello Stato**

Il contratto aziendale di gruppo Fsi definisce che, per ogni lavoratore occupato a tempo indeterminato, inclusi coloro che sono stati assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, le società del gruppo a cui si applica il contratto stesso prevedono dei contributi economici annui per specifiche misure di welfare aziendale.

Per ogni lavoratore occupato a tempo indeterminato è prevista una somma complessiva annua pari a 100 euro da destinare ai servizi di educazione, istruzione e assistenza ai familiari. I servizi in questione sono: asili nido, scuole (materna, elementare, primaria e secondaria), università, master e corsi di lingua; servizi integrativi di mensa connessi ai servizi di istruzione ed educazione; libri scolastici; trasporto scolastico; ludoteche; centri estivi e invernali; vacanze studio;

servizi di assistenza per familiari anziani che abbiano compiuto 75 anni di età o familiari non autosufficienti. I destinatari delle agevolazioni sono i familiari intesi nel senso di: coniuge (inclusa ognuna delle parti dell'unione civile tra persone dello stesso sesso contratta/constituita in Italia o all'estero e ognuna delle parti del matrimonio tra persone dello stesso sesso contratto all'estero); figli, anche adottivi o affidati e, in loro mancanza, i discendenti prossimi; genitori e, in loro mancanza, gli ascendenti prossimi; adottanti; generi e nuore; suocero e suocera.

A far data dal 1 gennaio 2017 le società del gruppo hanno riservato al fondo pensione Eurofer per ogni lavoratore con contratto a tempo indeterminato, una somma annua pari a 100 euro di costo aziendale. Il contributo è aggiuntivo rispetto a quanto già de-

contributo comporta l'adesione contrattuale al fondo, senza ulteriori obblighi contributivi a carico loro o delle società.

Tutti i lavoratori con contratto di lavoro dipendente sono assicurati dalle società a fronte di un contributo aziendale annuo per ciascun lavoratore pari a 100 euro. Tale forma di assistenza include anche la tutela del reddito per i lavoratori che, successivamente al 1 luglio 2017, vengono riconosciuti inidonei in via definitiva alle mansioni per cui erano stati assunti o a cui erano stati o saranno successivamente adibiti in conseguenza di infortunio sul lavoro, malattia professionale e gravi patologie.

I lavoratori hanno inoltre la facoltà di integrare le prestazioni sanitarie previste ed estenderle al proprio nucleo familiare su base volontaria.

con un importo annuo complessivo di 600 euro; acquisto di libri scolastici per un importo annuo del 20% della spesa sostenuta e comunque fino ad un massimo di 50 euro per ciascun figlio, con un importo annuo complessivo massimo pari a 100 euro.

È prevista una polizza per assistenza sanitaria, a completo carico aziendale, per un costo annuale pari a 75 euro per ogni dipendente dal 1 gennaio 2016. Su base volontaria i dipendenti potranno integrare le prestazioni sanitarie. I dipendenti potranno estendere la polizza sanitaria ai propri familiari, anche non a carico, sostenendone completamente le relative spese.



### Il ruolo del Coordinamento donne Fit-Cisl

Quella del welfare contrattuale è una sfida da raccogliere, con tutti gli accorgimenti del caso, come nuova strategia negoziale necessaria per cogliere e soddisfare i bisogni dei lavoratori. Bisogni che non valgono in senso assoluto, ma che cambiano a seconda del contesto e delle caratteristiche dei potenziali destinatari. È necessario capire, in prima battuta, se c'è bisogno di prestazioni di welfare e, in caso affermativo, quali sono quelle ritenute necessarie dai destinatari e infine prevederne l'utilizzo in modo semplice e flessibile. Si tratta di un'analisi accurata che il contrattualista deve mettere in atto, senza accettare il pacchetto che solitamente le aziende presentano bello e confezionato, che non si fondi su un'indagine realistica e specifica dei potenziali destinatari delle prestazioni che si intendono prevedere.

Come Fit-Cisl siamo abituati a non lasciare mai nulla al caso e, per questo, il Coordinamento nazionale donne della Fit ha avviato un'indagine conoscitiva, rivolta alle lavoratrici e ai lavoratori dei trasporti, che si realizzerà attraverso la somministrazione di un questionario da compilarsi in modo anonimo, elaborato dallo stesso Coordinamento, con l'obiettivo di individuare i reali bisogni emergenti e prioritari da soddisfare con prestazioni di welfare. L'indagine si concluderà alla fine di ottobre del corrente anno e costituirà un passaggio importante per le proposte di contenuto contrattuale che il Coordinamento porterà all'attenzione del quadro dirigente della Federazione.

stinato al fondo Eurofer dalle società e dai lavoratori già iscritti su base volontaria e da quelli che vi si iscriveranno. La somma annua è stata destinata al comparto del fondo scelto dal lavoratore per i lavoratori già iscritti alla data del 31 dicembre 2016 o per quelli che hanno aderito/vi aderiranno in forma esplicita successivamente a tale data; al comparto garantito del fondo, per i lavoratori non iscritti alla data del 1 gennaio 2017 per i quali tale

### Contratto aziendale nazionale Busitalia Sita Nord

Sono previsti contributi a carico dell'azienda per: sostenere le spese dell'asilo nido per un ammontare pari al 15% della spesa sostenuta e comunque fino ad un massimo di 300 euro per ciascun figlio,

# La pensione prima o poi arriva e devi pensarci per tempo

La soluzione sono i fondi pensione che sono molto più vantaggiosi di quanto credi



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

Avete mai provato ad affrontare con un giovane il tema della pensione? Provateci e probabilmente aprirete una scatola di negatività e indifferenza. L'occupazione è diventata più saltuaria: c'è meno lavoro e spesso tra un contratto e l'altro passano lunghe pause. Questo porta i giovani ad avere preoccupazioni e priorità come risparmiare per la macchina, la casa, la propria famiglia e così via, ma anche per uscire con gli amici. Invece ragionare su una fantomatica pensione che "chissà mai se arriverà" non è nei loro pensieri.

Ecco perché è importante tornare a parlare dei fondi pensione, sebbene "La Voce dei Trasporti" se ne sia già occupata più volte in passato, per spiegare in maniera semplice cosa sono e perché conviene investirci. D'altronde prima o poi la pensione arriva. Ed è meglio fare delle scelte consapevoli e azzeccate oggi per il proprio domani.

In attesa della relazione 2018 del Covip, la commissione di vigilanza dei fondi pensioni, possiamo leggere quella del 2017 da cui emergono molti dati interessanti. Ma prima di addentrarci tra i numeri, è giusto ricordarci di cosa stiamo parlando: il fondo pensione è una cosiddetta pensione integrativa (o previdenza complementare) paragonabile a una "pensione privata" che va a sommarsi, a fine carriera, a

quella pubblica erogata dall'Inps. In altre parole, è una specie di pensione di scorta per "guadagnare di più" una volta andati in pensione, così da mantenere uno "stipendio" più simile a quello che si prendeva lavorando.

Sul mercato troviamo tre tipologie di fondi pensione: quelli negoziali (o contrattuali o chiusi), previsti dai contratti di lavoro; quelli aperti ai quali può aderire chiunque (lavoratore, autonomo, o anche un disoccupato); i Pip, cioè i Piani Individuali Pensionistici, gestiti mediante contratti di assicurazione sulla vita.

Noi andiamo ad occuparci più in dettaglio di quelli negoziali, che la Fit-Cisl da anni promuove e contratta con le aziende. Essi sono fruibili solo da determinate categorie di lavoratori, cioè quelli ai quali si applica il rispettivo contratto di lavoro. Un esempio banale: per coloro ai quali si applica il contratto ferroviario esiste il fondo Eurofer. Ma ne esiste quasi uno per ogni lavoratori nei trasporti. In Italia la Covip ne riporta ben 41 negoziali: spaziano dai chimici ai geometri passando anche per i soci delle cooperative. Insomma, a ognuno il suo.

Altro dato per il quale vale la pena aprire una piccola parentesi, riportato nella relazione annuale del Covip, riguarda gli iscritti e le adesioni: alla

fine del 2016 il totale iscritti alla previdenza complementare è di circa 7,8 milioni con un +7,6% rispetto all'anno precedente, di cui +2,6 milioni aderenti ai fondi negoziali (pari a un +7,4%). Un incremento positivo per la prima volta dal 2008. Tuttavia, come rileva l'indagine, rimane molto bassa l'adesione tra i giovani, probabilmente per mancanza di informazione, per la situazione di stallo lavorativo nel nostro Paese o per poca voglia di prendere una decisione in merito alla pensione.

Detto questo, conviene davvero iscriversi a un fondo pensione? Come già detto, la pensione un giorno arriverà. E se quanto erogato dall'Inps, per via di tutta una serie di fattori già citati (in primis lavoro precario e stipendi bassi), potrebbe non essere sufficiente per mantenere un tenore di vita soddisfacente, un fondo pensione negoziale (ma non solo) può essere una valida opzione per sette motivi che ricordiamo di seguito. Innanzitutto esistono, di norma, varie tipologie di rendimento che possono essere scelte: con maggiore o minore rischio, cioè con maggiore o minore rendimento. La scelta dipende da alcuni fattori quali l'età, la situazione previdenziale legata alla pensione pubblica e la propensione al rischio. Punto secondo, i tassi di interesse maturati in un fondo pensione sono nettamente più

Il rendimento totale dei fondi pensione negoziali dal 2008 a giugno 2017

elevati di quelli maturati sul Tfr in azienda (è utile ribadire che la gestione dei fondi pensione chiusi è affidata agli istituti bancari e alle compagnie assicurative). Questo si traduce in maggiori risparmi. Terzo punto: le aziende sono obbligate a versare una quota "extra" che innalza il livello dei soldi depositati nel fondo pensione (detto contributo contrattuale). È anche possibile versare in un fondo pensione il Tfr mensile per una maggiore rendita, come effettuare versamenti volontari

Fondi pensione negoziali	36,5%
Garantito	28,5%
Obbligazionario puro	12,8%
Obbligazionario misto	42,8%
Bilanciato	40,4%
Azionario	40,3%
Rivalutazione del Tfr	22,5%

I rendimenti sono al netto dei costi di gestione e dell'imposta sostitutiva. I rendimenti dei comparti garantiti non incorporano il valore della garanzia. Fonte: elaborazione Mondoinstitutional su dati Covip.

aggiuntivi. Quarto: i contributi versati nel fondo (non rientra nel calcolo il Tfr) sono deducibili per un importo massimo annuo di 5.145,57 euro. Significa abbassare il reddito e quindi pagare meno tasse. Punto cinque: si può chiedere un anticipo per molti motivi (vedi tabella) trascorsi 8 anni dall'adesione al fondo. In caso di spese sanitarie non c'è vincolo di anni di

Richiesta anticipo		Tassazione
Sempre	Spese sanitarie (tue, del coniuge, del figlio)	Tra il 15% e fino al minimo del 9% del Tfr versato, più i contributi tuoi e dell'azienda dedotti annualmente in dichiarazione dei redditi
Dopo 8 anni in un fondo	Acquisto 1° casa (per te o per i tuoi figli)	
	Ristrutturazione 1° casa	
	Qualunque altro motivo	23% del Tfr versato più i contributi tuoi e dell'azienda dedotti annualmente in dichiarazione dei redditi
		fino al 75% delle posizioni maturate
		fino al 30% delle posizioni maturate

in caso di cambio di lavoro. E infine punto sette: i fondi pensione hanno costi di gestione più bassi e offrono diverse agevolazioni fiscali.

Una volta che arriva il momento della pensione i soldi accumulati potranno essere riscattati secondo diverse modalità. Ma questi dettagli vanno oltre lo scopo dell'articolo.

In conclusione sottolineiamo ancora qualche numero, giusto per fare dei paragoni reali.

Riportiamo una tabella estratta dal rapporto 2017 di Assofondipensione con i dati sul rendimento dei fondi, nel medio-lungo periodo, dato che l'adesione al fondo pensione presuppone un'ottica di investimento a lungo termine.

Rimangono a voi le valutazioni a riguardo.

Probabilmente la previdenza complementare rappresenta solo un pezzo del puzzle per soddisfare il bisogno di welfare dei giovani (ma non solo) d'oggi. Ma è comunque una parte importante: una forma di supporto al sistema previdenziale di base per garantire una rendita equa post-lavorativa. E il ruolo del sindacato nel contrattare forme di previdenza complementare sempre più incentivanti per i lavoratori non deve passare in secondo piano, così da permettere ai giovani una scelta consapevole e con garanzie.

se sanitarie non c'è vincolo di anni di

adesione. Sei: quanto accumulato può essere trasferito in un nuovo fondo,

La parola

**Qual è la differenza tra fondi aperti, fondi chiusi e Pip?** I fondi aperti sono "emesi" e gestiti da banche, assicurazioni e società di investimento, possono essere sottoscritti in ogni momento e in ogni momento è possibile ottenere il rimborso totale o parziale del capitale conferito.

I fondi chiusi, chiamati anche negoziali, invece, nascono da contratti collettivi nazionali, possono essere sottoscritti solo da una determinata categoria di lavoratori, hanno un patrimonio che è fissato e conferito all'atto della sua costituzione e la restituzione del capitale può essere richiesta solo alla scadenza del fondo o dopo un certo numero di anni. Eurofer è un esempio di fondo chiuso.

I Pip, Piani individuali pensionistici, sono forme pensionistiche complementari ad adesione esclusivamente individuale cui può iscriversi chiunque, indipendentemente dalla propria situazione lavorativa, voglia costruirsi una rendita integrativa. Di fatto sono un'assicurazione piuttosto onerosa.

Rispetto ai fondi aperti e ai Pip, i fondi chiusi presentano tre vantaggi principali: primo, i costi di gestione sono più bassi; secondo, il fondo chiuso può mettere a gara la gestione del proprio patrimonio individuando il gestore migliore, che può cambiare in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi; terzo, il lavoratore può interrompere i versamenti e usufruire del capitale accantonato in caso di necessità. In altre parole i fondi chiusi sono più favorevoli ai lavoratori e più efficienti economicamente.

# Ecco perché il sindacato dice no all'autoproduzione



di Remo Di Fiore

L'autoproduzione è un tema delicato che abbiamo affrontato già altre volte. Essa coinvolge normative di legge e posizioni sindacali molto divergenti, soprattutto quelle di Itf ed Etf, le Federazioni internazionale ed europea dei lavoratori dei trasporti, a cui come Fit-Cisl siamo affiliati.

È bene cominciare ad analizzare alcuni aspetti del lavoro portuale che coinvolgono con frequenza il personale imbarcato. Ci riferiamo in particolare al rizzaggio e derizzaggio in particolare dei container, un'operazione che spesso, ma non sempre, viene richiesta al marittimo dietro un compenso.

La posizione della Itf è molto chiara nel senso che simile lavoro è di pertinenza dei lavoratori portuali, salvo eccezioni che vengono definite in una clausola specifica dei contratti marittimi Tcc o Ibf. Ciò, per esempio, può avvenire in un porto ove non esistono lavoratori portuali. Il lavoro fatto dai marittimi deve essere retribuito e la partecipazione è volontaria. Qualora la indisponibilità dei portuali sia legata a uno sciopero in corso, i marittimi non possono sostituirli. Questa "dockers' clause" è talmente importante per la Itf che l'ultimo rinnovo del contratto Ibf ha avuto tempi più lunghi proprio per cercare di migliorare ulteriormente l'articolo. Anche

**Da tempo è in corso un dibattito tra i giuristi per verificare se il lashing e unlashing debba considerarsi un'operazione marittima**

per il contratto Itf crociere esiste detta clausola, sebbene la sovrapposizione della titolarità del lavoro sia minore, perché riguarda l'imbarco bagagli e viveri). Spesso il lavoro dell'ispettore Itf è complicato dal fatto che molti armatori prevedono un compenso all'equipaggio che effettua rizzaggio/derizzaggio fuori delle regole Itf e quindi il singolo marittimo che non può più effettuare queste operazioni si sente defraudato dal sindacato di una integrazione salariale.

Le motivazioni che spingono la Itf a posizioni così rigide sono molteplici e di natura diversa: la protezione del lavoro dei portuali, che con le liberalizzazioni e l'automazione crescente vedono i loro posti di lavoro messi in discussione; i motivi di sicurezza sul lavoro a fronte anche dello stress psico-fisico dei marittimi, che è la prima causa di incidenti, e di diversa professionalità; l'automazione dei porti che avanza e che richiede che i portuali abbiano una diversa professionalità più avanzata: è impensabile quindi che i marittimi possano conseguirla, visto che saranno assorbiti completamente dall'ottenimento e mantenimento delle nuove competenze tecnologiche e tecniche che le nuove navi richiedono; da ultimo, ma non

per importanza, il ruolo dei portuali, in collaborazione con gli ispettori Itf, nella campagna Foc, contro le bandiere di convenienza, che esige che le due categorie collaborino e si proteggano a vicenda.

Su quest'ultimo aspetto è doveroso fare una riflessione in quanto, mentre la collaborazione nella campagna Foc in paesi come quelli del Nord-Europa e in Australia è un fatto consolidato, in Italia ciò non avviene. Da molto tempo, dopo le privatizzazioni e le liberalizzazioni nei nostri porti, i portuali non sono disponibili a essere parte della campagna. I motivi sono comprensibili ed è inutile ripeterli, ma certo è che occorre all'interno delle Federazioni ricostruire questa collaborazione così come ci chiede la Itf. Oggi gli ispettori sono soli e pur tuttavia non esitano a essere attivi in una campagna sul lashing and unlashing (rizzaggio e derizzaggio) a favore dei colleghi portuali.

A questo punto mi preme sottolineare come, a differenza che in altri paesi, in Italia esistono dei dispositivi di legge che autorizzano i marittimi a svolgere lavori tipici dei portuali e quindi l'opera degli ispettori e di alcuni colleghi della Fit-Cisl nazionale in questa

campagna è più difficile e complicata. Infatti, nell'art. 16 della legge 84/94, che definisce le operazioni e i servizi portuali e le procedure per ottenere dall'autorità portuale le relative autorizzazioni, al comma 4 si stabilisce che si possono altresì rilasciare autorizzazioni specifiche per l'esercizio delle operazioni portuali.

Tali autorizzazioni specifiche sono soggette a criteri che la legge ha poi stabilito con il decreto 585/95 all'articolo 8, ovvero: l'autorizzazione può esser richiesta dall'armatore, dal noleggiatore o dall'agente raccomandatario all'autorità di sistema portuale in occasione dell'arrivo o della partenza della nave; la nave deve esser dotata di propri mezzi meccanici adeguati al compito da svolgere; la nave deve esser dotata di personale adeguato ossia in numero sufficiente per le operazioni da svolgere in massima sicurezza e inserito nella tabella di armamento oppure nell'organico della loro struttura operativa in ambito portuale anch'esso in numero adeguato a garantire la massima sicurezza; le autorizzazioni sono rilasciate in occasione dell'arrivo o della partenza della nave anche per più arrivi e partenze già programmati; le autorizzazioni non hanno limite numerico.

A titolo di esempio, riportiamo un fac-simile di domanda per il porto di La Spezia (sistema portuale Nord Tirreno orientale) limitatamente alla prima pagina per motivi di spazio. Notiamo che per il porto di Genova non è stato ancora varato un regolamento per l'autoproduzione.

Da tempo è in corso un dibattito tra i giuristi per verificare se il lashing e unlashing debba considerarsi un'operazione marittima e quindi di competenza dell'equipaggio della nave oppure un'attività tipica del lavoro portuale. La giurisprudenza italiana ha ritenuto che tale tipo di lavoro abbia più elementi tecnico-nautici che portuali, in quanto ha caratteristiche pubblicistiche legate alla sicurezza più che le sole privatistiche-commerciali.

Mod. ISAUT

Marca da bollo

**All'Autorità Portuale della Spezia**  
Via del Molo, 1 - 19126 La Spezia

Il/La sottoscritto/a \_\_\_\_\_ nato/a a \_\_\_\_\_ Prov. \_\_\_\_\_  
 il \_\_\_\_\_ C.F. \_\_\_\_\_ residente a \_\_\_\_\_ Prov. \_\_\_\_\_  
 C.A.P. \_\_\_\_\_ in via \_\_\_\_\_ in nome e per conto della  
 Società \_\_\_\_\_ (che rappresenta  
 in quanto titolare/legale rappresentante/procuratore in forza di mandato registrato in data) \_\_\_\_\_  
 con sede in \_\_\_\_\_ Prov. \_\_\_\_\_ C.A.P. \_\_\_\_\_  
 in via \_\_\_\_\_ Capitale versato € \_\_\_\_\_  
 Tel. \_\_\_\_\_ Fax \_\_\_\_\_ e-mail \_\_\_\_\_  
 Iscritta presso la CCLAA di \_\_\_\_\_ al n° \_\_\_\_\_  
 data inizio attività \_\_\_\_\_

la Società o sua controllante ovvero sua controllata, non ha partecipazioni o quote sociali che ne determinino il controllo in altre imprese iscritte presso codesta Autorità Portuale;

la Società è regolarmente costituita e che non versa in stato di liquidazione, fallimento, amministrazione controllata, concordato preventivo o altra situazione equipollente e che nessuna di dette situazioni si è verificata nel triennio precedente (ovvero nel periodo intercorrente tra la data di costituzione, se posteriore, e la data della domanda)

**CHIEDE:**

di essere autorizzato ai sensi dell'art. 16 L. 84/94 e successive modifiche e del Regolamento di cui all'ordinanza n° 17/01 di codesta Autorità Portuale, allo svolgimento in autoproduzione di operazioni portuali in riferimento alla nave (nome) \_\_\_\_\_ tipo \_\_\_\_\_ presso l'accosto n° \_\_\_\_\_

Imbarco		Sbarco	
Merce	Tonn.	Merce	Tonn.

La presente istanza si intende:

per il mese/anno \_\_\_\_\_ (si allega programma mensile nave)

per il periodo dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

Di fatto però i giuristi concordano che tali operazioni siano a cavallo tra quelle nautiche pubblicistiche e privatistiche. Per questo motivo la legge 84/94 ha previsto il diritto, e quindi la facoltà e pertanto il non obbligo, all'autoproduzione delle navi in arrivo o partenza. Il self-handling quindi può avvenire solo a seguito di richiesta e successiva autorizzazione dell'autorità portuale.

È importante vedere ora i singoli casi che si possono presentare all'ispettore nei porti italiani, perché ogni realtà portuale all'estero ha certamente le sue regole di legge. Ancora una volta sottolineiamo che, in ogni caso, si deve continuare a operare con i mezzi a disposizione affinché le regole Itf in materia vengano applicate, anche perché se la nave è coperta da contratto Itf significa che

l'armatore si è impegnato a rispettarle. Se la nave non ha l'autorizzazione al self-handling ed effettua le operazioni portuali col personale di bordo, su segnalazione l'autorità marittima deve intervenire. È il caso di tre navi a Genova che, segnalate, sono state multate. Se la nave non ha contratto Itf e ha ricevuto dall'autorità portuale l'autorizzazione, occorre convincere l'equipaggio a non operare oppure segnalare all'autorità marittima il rischio di incidenti, visto lo stress psico-fisico dell'equipaggio. Se la nave ha l'autorizzazione al self-handling ed è coperta da contratto Itf, bisogna invitare l'armatore al rispetto della clausola del "dock work", al limite ritirando la Carta Blu Itf. Se la nave ha contratto Ibf, il caso può esser portato in discussione a livello di Itf e Jng, l'associazione datoriale mondiale.

# I nodi irrisolti dei contributi Inps dei marittimi



In linea generale, la normativa che regola la contribuzione all'Inps per i marittimi italiani imbarcati su navi di bandiera comunitaria è in qualche modo regolamentata dalla direttiva Cee 883/2004.

Con l'entrata in servizio delle numerose navi battenti bandiera Maltese, il numero degli italiani da iscrivere all'Inps, per periodi di lavoro in quella bandiera, è grandemente aumentato e, quindi, se sino ad oggi l'aver navigato in bandiera comunitaria non creava alcun problema, oggi ci troviamo di fronte a una presa di posizione dell'ente pensionistico che rifiuta i

contributi, o meglio li riceve ma non garantisce che essi possano essere utilizzati successivamente per il conteggio della pressione.

La questione appare di difficile comprensione perché la normativa comunitaria è molto chiara. All'articolo 11, comma 3.a è espresso logicamente il principio generale che sovrintende alla materia: «una persona che esercita un'attività subordinata o autonoma in uno Stato membro è soggetta alla legislazione di tale Stato membro».

Successivamente il comma 4 stabilisce quanto segue: «Ai fini del presente

titolo, un'attività subordinata o autonoma svolta normalmente a bordo di una nave che batte bandiera di uno Stato membro è considerata un'attività svolta in tale Stato membro. Tuttavia, la persona che esercita un'attività subordinata a bordo di una nave battente bandiera di uno Stato membro e che è retribuita per tale attività da un'impresa con sede o da una persona domiciliata in un altro Stato membro, è soggetta alla legislazione di quest'ultimo Stato membro, se risiede in tale Stato. L'impresa o la persona che versa la retribuzione è considerata datore di lavoro ai fini dell'applicazione di tale legislazione». Il comma

## I continui strumentali attacchi al Registro internazionale stanno convincendo molti armatori a lasciare la bandiera italiana per scegliere quella maltese

prosegue con alcune precisazioni che servono per meglio inquadrare la contribuzione del lavoratore marittimo

Leggendo attentamente il comma 4, quindi, per il lavoratore che esercita un'attività subordinata a bordo di una nave che batte bandiera di uno Stato comunitario, se è retribuito da un'impresa che ha sede nel paese di bandiera, la posizione pensionistica dovrà essere aperta in quello Stato. Se invece è retribuito da un'azienda domiciliata in un altro paese membro, tutta la parte pensionistica è soggetta alla legislazione di quest'ultimo, sempre che il lavoratore vi risieda.

Facciamo alcuni esempi: il marittimo italiano lavora su una nave di bandiera portoghese e la società che lo retribuisce risiede in Portogallo. In questo caso, la contribuzione deve seguire le norme dello Stato portoghese e quindi deve essere versata in quel paese. È logico che il marittimo, quando avrà maturato il diritto alla pensione secondo la legislazione locale, riceverà, oltre a quella dell'Inps se ha lavorato anche in bandiera italiana o a terra, la quota di pertinenza della pensione portoghese.

Nel caso in cui il marittimo italiano che opera in bandiera portoghese venga retribuito da una società basata in Italia e italiana sia la di lui residenza, tutta la parte retributiva farà riferimento alla legge italiana (l. 413/84) e quindi i suoi contributi andranno all'Inps: ciò sia che li versi il datore di lavoro oppure il marittimo stesso, come prevede la suddetta legge.

Dobbiamo ora analizzare l'articolo 14 sempre della 883/2004, comma 3: «Tuttavia, in materia di prestazioni d'invalidità, di vecchiaia e per i superstiti, l'interessato può essere ammesso all'assicurazione volontaria o facoltativa continuata di uno Stato membro, anche se egli è soggetto obbligatoriamente alla legislazione di un altro Stato membro, purché sia stato soggetto, in un momento della sua carriera in passato, alla legislazione



del primo Stato membro a motivo o in conseguenza di un'attività subordinata o autonoma, qualora tale cumulo sia esplicitamente o implicitamente consentito dalla legislazione del primo Stato membro». Tale comma stabilisce quindi che il marittimo di cui sopra può essere assicurato presso uno Stato membro – nel caso l'Italia – anche se risulta obbligatoriamente soggetto alle norme di un altro paese.

Nell'esempio esposto in precedenza abbiamo visto che, se il marittimo viene retribuito da una società basata in Portogallo, obbligatoriamente deve versare i contributi al fondo portoghese. Nel comma in questione viene stabilita però che qualora il marittimo abbia già dei contributi versati in Italia può derogarsi al versamento verso il Portogallo ed attivarsi quello verso l'Inps. Quindi il comma in questione viene "in soccorso" del marittimo che abbia già una posizione aperta in Italia.

È chiaro che questa variante favorevole non risulterà applicata per coloro che non abbiano già una posizione aperta. L'esempio: un allievo ufficiale è al primo imbarco e quindi in tal caso bisognerà ricorrere ad un escamotage ovvero farlo lavorare, anche se per un breve periodo, in

una situazione che preveda la contribuzione all'Inps. Abbiamo il caso di un comandante italiano imbarcato su una nave da crociera della società Pullmantur, di bandiera Maltese, con ufficio paghe ubicato in Spagna, per il quale l'Inps, pur avendo un posizione già aperta presso il nostro istituto, e in linea, quindi, con l'articolo 14 comma 3, non accetta i contributi maturati sulla nave maltese. Dal nostro punto di vista vi è un'errata lettura da parte dell'Inps del suddetto articolo.

La questione, dal punto di vista sindacale, è di grande importanza poiché in generale vi è un forte movimento di naviglio verso la bandiera maltese e quindi moltissimi marittimi italiani, anche per il futuro, si troveranno in questa situazione. Non dimentichiamo, inoltre, che i continui strumentali attacchi al Registro internazionale stanno oltretutto convincendo molti armatori a lasciare la bandiera Italiana per scegliere quella maltese.

A questo punto non ci resta come sindacato che chiedere un incontro alla Direzione generale dell'Inps per vedere di risolvere questa delicata e spinosa questione. Ed è ciò che stiamo organizzando.

# Le iniziative di Etf per i ferrovieri e le future norme europee



di Christian Tschigg

Aprile è stato un mese “caldo” dal punto di vista degli incontri del settore ferrovieri di Etf, la Federazione europea dei lavoratori dei trasporti a cui Fit-Cisl è affiliata. Sono ben quattro, infatti, le riunioni che si sono susseguite. Il 5 aprile si è riunito il gruppo tecnico del personale di bordo e il giorno successivo è stato il turno del gruppo tecnico dei macchinisti. Il 9 aprile, si è riunito l'Esecutivo della sezione ferroviaria e, per finire, il 10 è stata la volta dei gruppi di lavoro del dialogo sociale tra Etf e la Cer, l'Associazione datoriale europea.

La nostra Fit-Cisl era presente a tutti e quattro gli incontri così da poter partecipare in maniera attiva e puntuale, per fornire i propri spunti di riflessione a livello internazionale.

È quindi necessario partir dalle prime due giornate: quelle dei gruppi tecnici nei quali sono presenti lavoratori del settore proveniente dai vari paesi europei, che hanno il compito di fornire input specifici e anche elaborati tecnici alla sezione ferroviaria della Etf.

Gli argomenti sui quali svolgere gli approfondimenti erano molti, ma per esigenze di spazio riportiamo solo quelli di maggiore rilievo. Sono infatti cinque i temi importanti sui quali i gruppi di lavoro stanno focalizzando l'attenzione, portando avanti dei

progetti, che a breve diverranno definitivi così da poter passare all'azione. Innanzitutto sarà messa a punto una campagna internazionale per sensibilizzare l'opinione pubblica e i politici sull'importanza di mantenere a bordo treno il personale di accompagnamento. Ciò non solo ai fini dell'assistenza alla clientela ma anche per la sicurezza dei viaggiatori e dell'esercizio, oltre che del personale stesso. Purtroppo, in molti paesi europei non vi è l'obbligo di questa importante figura e alcune aziende hanno già iniziato ad avere treni senza capotreno e/o secondo agente, con un sovraccarico lavorativo non indifferente per il personale di macchina e le conseguenti problematiche relative alla sicurezza del convoglio. Punto secondo: sarà definita un'attestazione di livello europeo quale titolo certificativo delle abilitazioni possedute dal capotreno, sia per introdurre requisiti minimi necessari per tutta la categoria a livello internazionale sia per dare garanzia delle competenze possedute dal personale in caso di trasferimento in altre aziende operanti nel settore. Terzo: sarà elaborata una strategia comune per organizzare i macchinisti operanti nelle varie piccole imprese ferroviarie di trasporto merci, che stanno spuntando in tutta Europa e che troppo spesso applicano contratti diversi da quello ferroviario, creando concorrenza sleale ed al massimo

ribasso. Punto quattro: si vuole ridefinire in maniera più esaustiva la direttiva europea per il personale mobile operante in servizi transfrontalieri, strumento che anche da noi sta diventando sempre più utilizzato dalle imprese. Infine sarà scritto un documento che prenda in considerazione tutte le necessità del personale di macchina nella creazione delle cabine di guida: dall'ergonomia alle caratteristiche tecniche e accessori necessari al personale per operare nelle migliori condizioni riducendo quindi lo stress psico-fisico.

Su quanto elencato, come Fit-Cisl, oltre ad aver dato il nostro contributo, abbiamo espresso parere favorevole alla campagna che si terrà presumibilmente ad ottobre, in solidarietà con i colleghi di quei paesi dove la figura del capo treno non è obbligatoria e anche per ricordare agli utenti il suo ruolo “oltre il visibile”.

E veniamo alle riunioni del 9 e del 10 aprile. La prima riguarda l'Esecutivo della sezione che si è incontrato per fare il punto della situazione su diversi argomenti non ancora definiti completamente e in preparazione della riunione plenaria della sezione che si terrà il 15 e 16 maggio 2018.

L'incontro è stato anche un momento per il collega David Gobè del

sindacato francese Cgt di raccontare come procede lo sciopero degli cheminots, spiegando i motivi della protesta. Cgt ha chiesto e ottenuto sostegno da parte di Etf e di tutti i sindacati europei.

Anche per questa riunione l'ordine del giorno era composto da 10 punti con relativi sotto-argomenti e sarebbe troppo dispersivo elencare tutto. Ecco quindi gli argomenti più interessanti. Si è proseguito con un follow-up del programma 2017-2022, riprendendo il lavoro che si stava facendo rispetto alla campagna contro il dumping sociale nei trasporti. Tale campagna si svilupperà in quattro fasi: collezionare documentazione dai paesi; sensibilizzare politici e cittadini sul problema attraverso opportuni opuscoli; predisporre l'azione concreta in tutta Europa; valutare i risultati della campagna prima del Congresso di maggio 2022. Dato che sono emerse diverse perplessità rispetto al lavoro da fare per avere dati omogenei, e rispetto ai costi di un progetto di tale portata, si è anche valutato di chiedere supporto alla Itf, la Federazione internazionale dei lavoratori dei trasporti.

Durante la discussione sono state anche avanzate alcune proposte su come supportare la campagna voluta dai gruppi tecnici bordo e macchina contro il macchinista solo (senza capotreno o altro agente) e su come collegarla alla prima.

Nel corso del meeting è intervenuto Alexander Vogt, assistente del Vicepresidente dell'Europarlamento Bogusław Liberadzki, per dare alla Etf qualche informazione rispetto alla revisione della regolamentazione 1371/2007, che regola i diritti dei passeggeri. Si stanno rivedendo a livello europeo gli obblighi delle imprese rispetto ai rimborsi in caso di ritardo, aumentandone le percentuali. C'è purtroppo da dire che alcuni eurodeputati sono convinti, rispetto all'argomento in questione, che la colpa di un treno in ritardo sia solo del macchinista o del capotreno. Quindi,

secondo tale ragionamento, aumentare gli importi dei rimborsi è un modo per stimolare le aziende a fare meglio per evitare la sanzione. Naturalmente l'Etf ha storto il naso rispetto a questo tipo di pensiero, sottolineando come molto spesso le problematiche di un viaggio siano da imputare all'infrastruttura ferroviaria. A ogni buon conto pare che esistano oltre 500 emendamenti al documento, con alcune richieste poco percorribili e che denotano come chi lavora alla revisione da parte dei partiti non se ne intende di ferrovia. Il nostro suggerimento è stato quello di dire che potrebbe essere utile predisporre un documento sindacale che spieghi alcuni tecnicismi e che riporti considerazioni e proposte rispetto a eventuali modifiche. Abbiamo inoltre richiesto a Vogt che nel testo finale le definizioni siano chiare così da evitare fraintendimenti e difformità nell'applicazione delle norme.

Prima di chiudere la giornata si è valutato l'andamento dell'ultimo incontro di dialogo sociale, stabilendo la necessità di essere più incisivi rispetto al mantenimento delle proprie richieste nel documento conclusivo in fase di elaborazione. Tale documento è basato sugli esiti dei vari incontri avuti, per verificare l'applicazione dell'accordo sul personale mobile operante in regime transfrontaliero. Il testo, diviso in una parte tecnica e una scientifica, ha evidenziato parecchie criticità e difformità di applicazione. La Cer è molto critica rispetto a quanto riportato nella documentazione. Dal canto nostro questo nervosismo evidenzia come probabilmente fanno di avere molto da migliorare. Tuttavia, visto che pare non esserci intenzione di rivedere l'accordo da parte di CER e poiché manca il sostegno di parecchi affiliati, in quanto la norma a oggi non tocca il loro paese, si è deciso di insistere almeno per rivedere le definizioni, che sono risultate molto vaghe e inefficaci.

Il giorno successivo si è svolto l'ultimo incontro del dialogo sociale. La

mattinata è passata con il gruppo di lavoro "occupabilità e pari opportunità". È stata approvata la modifica delle domande del questionario 2018 del progetto Wir, Woman in Rail, che arriva così alla sua quinta edizione. Il progetto analizza quantitativamente e qualitativamente l'occupazione femminile nel settore ferroviario. Si è poi passati a discutere di quali metodi applicare per trasformare l'attuale raccomandazione comune per una miglior integrazione della rappresentanza femminile nelle ferrovie in un accordo vincolante. Pochi i commenti e gli input su questo tema, anche perché la sensazione è che Cer voglia far di tutto per prendere tempo. Sono stati anche presentati due report: uno sulla violenza delle donne sul luogo di lavoro, specifica per i trasporti (info reperibili sul sito di Etf) <http://www.etf-europe.org/etf-4009.cfm> e uno su una piattaforma online per aumentare l'occupazione femminile attraverso la raccolta di azioni dei vari paesi Ue (info sul sito della Commissione europea per i trasporti) <https://ec.europa.eu/transport/themes/social/women-transport-eu-platform-change>.

Nel pomeriggio è stato il turno del gruppo "adattabilità e interoperabilità". Si è parlato del progetto sull'interoperabilità e poi è intervenuto un componente dell'Era, l'Agenzia europea per la Sicurezza ferroviaria, per spiegare che la stessa Agenzia sta prevedendo di depotenziare quelle nazionali con l'emanazione di regole europee uniformi per tutti gli Stati membri. Su questo punto è stata espressa preoccupazione da più parti, in quanto pare che laddove esistano norme di miglior favore, queste saranno comunque cancellate (documentazione sul sito dell'Era <http://www.era.europa.eu/Document-Register/Pages/rules-cleaning-up-plan.aspx>). Se ne discuterà al prossimo Esecutivo Etf Ferroviario per vedere che azioni intraprendere.

# La mia esperienza nel Cae del gruppo SnCF

Il Comitato aziendale europeo (Cae) è un organismo previsto dalla direttiva europea 94/45/Ce, composto dai rappresentanti dei lavoratori impiegati nelle imprese e nei gruppi di dimensioni comunitarie, che si costituisce per favorire lo svolgimento delle relazioni sindacali a livello transnazionale.

Per poter descrivere la mia esperienza nel Cae del gruppo francese SnCF, le Ferrovie dello Stato d'Oltralpe, devo per forza di cose fare una breve rappresentazione del mio ruolo all'interno della Fit-Cisl e dell'attività di quest'ultima all'interno di Captrain Italia.

Mi chiamo Federico Chiariello e sono Segretario regionale della Fit-Cisl Piemonte e Coordinatore regionale dell'Area contrattuale della Mobilità ferroviaria del gruppo Fsi. Inoltre, collaboro con la Segreteria nazionale per seguire sul territorio nazionale la società Captrain Italia.

Quest'ultima è parte del gruppo SnCF, effettua trasporto ferroviario merci ed è, per dimensioni, fatturato e volumi di traffico, la seconda società in Italia dopo il colosso Mercitalia Rail di Fsi. Captrain Italia ha oltre 300 dipendenti, ha la sede principale ad Assago (Mi) e diverse periferiche nelle regioni Piemonte, Lombardia, Liguria, Trentino-Alto Adige, Friuli-Venezia Giulia, Veneto, Emilia-Romagna e Toscana.

La Fit-Cisl ha iniziato nel 2007 a essere presente in Captrain Italia con un piccolo numero di lavoratori iscritti e oggi è di gran lunga la prima organizzazione sindacale con oltre il 70% di associati: questo ci ha anche permesso di essere presenti nel Cae di SnCF.

Per dare una dimensione della potenza industriale del gruppo francese, basta

leggere qualche dato relativo alla fine del 2017: ha un fatturato di 33,5 miliardi di euro e svolge la sua attività a livello mondiale essendo presente in 120 paesi del mondo, governa 30 mila km di linea ferroviaria di cui 2.600 ad Alta Velocità e conta su un organico di 270 mila dipendenti. Ogni giorno mette in circolazione 15 mila treni che garantiscono la mobilità di 14 milioni di viaggiatori.

Da giugno 2017 ho iniziato la mia esperienza nel Cae di SnCF e, fin da subito, ho percepito quanto potesse essere importante questa nuova avventura. Infatti, a settembre 2017 a Dublino (Irlanda), insieme agli altri componenti dell'organismo, abbiamo seguito un corso sui lavoratori "transfrontalieri" con Etui, l'istituto di ricerca della Confederazione sindacale europea: una full immersion sulle varie esperienze, regole, prassi per mettere in comune le esperienze tra i vari rappresentanti delle diverse nazioni europee.

A novembre 2017 il Cae si è riunito a Bruxelles: è stata la prima vera riunione in cui erano presenti quasi tutti i componenti in rappresentanza di 18 Paesi e 12 lingue diverse. A dicembre 2017 si è svolta in plenaria un'ulteriore riunione, sempre a Bruxelles, alla presenza del Presidente e Amministratore delegato di SnCF Guillaume Pepy, che ha illustrato la strategia del gruppo in Europa con successivo dibattito sull'argomento con i rappresentanti del personale.

A febbraio 2018 vi è stata un'altra riunione in plenaria che si è svolta presso il quartier generale di SnCF a Parigi. In tale occasione l'ordine del giorno previsto è stato stravolto a seguito delle

decisioni del Presidente francese Emmanuel Macron di riformare e liberalizzare il mercato ferroviario. A fronte della scelta presidenziale il sindacato dei ferrovieri ha manifestato la propria contrarietà proclamando, in segno di protesta, ben 52 giornate di sciopero.

I componenti del Cae, all'unanimità, hanno solidarizzato con i ferrovieri francesi e condannato SnCF per il deprecabile tentativo di sostituire i lavoratori in sciopero in una officina di Parigi con ferrovieri provenienti dall'Inghilterra. Per questo motivo l'intera delegazione ha deciso di abbandonare i lavori del Cae.

L'esperienza nel comitato è sicuramente positiva. Oltre a una personale crescita professionale e al rafforzamento della nostra Federazione negli organismi internazionali, ritengo particolarmente interessante il percorso che sto compiendo perché posso mettere a disposizione dell'Area contrattuale della Mobilità ferroviaria nazionale le mie conoscenze, visto che il gruppo Fsi fra le strategie previste nel piano industriale 2017-2026 punta a espandersi in maniera significativa fuori dai confini nazionali.

Non posso non essere grato alla Segreteria nazionale per l'opportunità che mi ha offerto e per la fiducia che ha riposto nella mia persona.

*Federico Chiariello*

# Il nostro impegno per la crescita economica e occupazionale

Siamo tutti al lavoro, dopo il recente Congresso, per imprimere una svolta positiva al nostro ruolo di organizzazione sindacale, decisamente impegnata a essere protagonista di un nuovo orizzonte per la crescita economica della nostra Regione e per aprire concrete prospettive per l'ampliamento delle opportunità di lavoro qualificato, in particolare a favore dei giovani.

Siamo ben consapevoli che un sistema integrato dei trasporti, attraverso un filiera efficiente di intermodalità, lungo il sentiero che la nostra Fit-Cisl ha deciso di percorrere, costituisce la premessa per invertire le attuali linee di tendenza, che sono caratterizzate da situazioni di emergenza molto serie e complesse. È sufficiente, in proposito, richiamare le crisi di Alitalia e di Atac. Entrambe, al momento, dall'incerto destino. A queste si accompagnano anche le difficoltà che contraddistinguono l'Ama sulla raccolta e sulla trasformazione dei rifiuti, con riflessi molto negativi sulla stessa immagine della nostra Capitale, che è uno straordinario polo di attrazione del turismo da ogni angolo del globo. Ma non solo: anche Roma Tpl presenta punti di criticità rilevanti, che determinano effetti sulla mobilità sostenibile, mentre nubi minacciose si stanno affacciando sulla rete dei servizi a favore della grande massa di pendolari. Segni positivi registriamo, invece, sulle nuove dinamiche del trasporto su gomma, sui nuovi insediamenti della logistica e sul potenziamento del sistema dei porti, che trovano punti di forza a Civitavecchia e Gaeta.

Lo scenario, quindi, è molto complesso e ci impegna in una robusta azione sotto il profilo negoziale, coinvolgendo le istituzioni comunali e quelle regionali per ricercare ogni possibile soluzione. L'obiettivo è salvaguardare le aziende in crisi, attraverso un coraggioso progetto di rilancio. Noi, con la Fit-Cisl nazionale e con tutta la Cisl, abbiamo le nostre proposte per disinnescare l'attuale situazione e le esporremo eosterremo nei tavoli negoziali.

Ma non ci fermiamo a questa tappa, peraltro ineludibile. Guardiamo oltre. E, ad esempio, per quanto riguarda l'igiene ambientale sfideremo le nostre controparti aziendali e istituzionali per affermare anche nel Lazio il modello di economia circolare per trasformare i rifiuti da problema insolubile a una preziosa risorsa. Con riflessi importanti sulla tenuta dei conti delle imprese del settore, che potranno riversare parte dei risultati per il contenimento delle bollette a favore delle componenti sociali più deboli, ma anche per i necessari adeguamenti degli organici, con il conseguente allargamento dei livelli di occupazione.

Lo stesso impegno vogliamo sviluppare sul trasporto pubblico urbano. E per essere pronti alle nuove sfide abbiamo programmato in questo mese di maggio, in collaborazione con l'Istituto di ricerca sui trasporti Isfort, un corso di formazione per i nostri dirigenti e quadri per affrontare tutti gli aspetti che sono connessi alla profonda riforma della legislazione statale

che investe questo comparto. Saranno due giornate di intensa analisi e di approfondimento delle diverse questioni, per meglio definire le nostre proposte negoziali.

Ma vi è anche un altro aspetto: la nostra attenzione ai giovani. Non è sufficiente ascoltarli. Occorre stimolare la loro attiva partecipazione, a partire appunto dalla scuola. Un sindacato, come il nostro, che vuole essere protagonista nella costruzione di un futuro, deve essere capace di coinvolgere in questo processo imprese e università. Perché è da questo confronto che emergono le riflessioni ma anche le indicazioni sui possibili percorsi da seguire. Lo abbiamo sperimentato in una parrocchia romana, invitando dirigenti d'azienda, capi del personale, professori universitari andando incontro alla sempre più pressante domanda da parte dei giovani di orientamento al lavoro e allo studio. Con risultati molto importanti e di grande interesse. Estenderemo questa esperienza alla luce della imminente entrata in vigore della normativa sull'alternanza scuola-lavoro, esperienza che il sindacato non può non mettere tra i suoi obiettivi nei prossimi anni. È un seme buono che sicuramente darà germogli importanti.

*Marino Masucci*  
*Segretario generale Fit-Cisl*  
*Lazio*

# Aspi: Fit-Cisl protagonista della sicurezza nei luoghi di lavoro

Già alla fine del 2011, la Fit-Cisl di Firenze aveva segnalato la difficoltà di accesso dei mezzi di soccorso all'area della Direzione generale di Autostrade per l'Italia (Aspi) del capoluogo toscano. A nostro avviso era necessario, in virtù della particolare dislocazione degli edifici, cominciare a migliorare la cartellonistica stradale all'interno degli impianti stessi, in modo da agevolare l'individuazione delle sedi e facilitare il percorso a chiunque, a vario titolo, avesse necessità di raggiungere gli uffici e le persone che all'interno vi lavorano.



Statisticamente, il tempo di arrivo in sede di una unità mobile coordinata dal 118, a seguito di una richiesta di intervento per arresto cardiaco, può non essere sufficiente a salvare la vita della persona coinvolta, dato che la dislocazione dei fabbricati non favorisce un rapido accesso alle ambulanze e ad altri mezzi di soccorso.

In questo contesto, come Fit-Cisl abbiamo proposto ad Aspi di dotare ciascun edificio di un defibrillatore semiautomatico e di istruire un numero adeguato di volontari, scelti fra i designati di piano, attraverso gli specifici percorsi formativi del 118, finalizzati all'ottenimento dell'abilitazione BLS-D (Basic Life Support Defibrillation).

La catena di sopravvivenza, per una persona colpita da arresto cardiaco, prevede una terapia d'urgenza immediata, quale la Rcp (rianimazione cardio polmonare) e la defibrillazione esterna. Ogni anno una persona su mille viene colpita dalla cosiddetta morte cardiaca improvvisa.

Dopo molte richieste rimaste senza una risposta risolutiva, sia verbali che scritte, alla dirigenza di Autostrade per l'Italia per l'installazione dei defibrillatori necessari per migliorare la capacità

di pronto intervento, nel maggio del 2016 come Fit-Cisl promuovemmo una raccolta di fondi tra i lavoratori al fine di acquistare autonomamente i defibrillatori. L'adesione fu massiccia e partecipata: operai, impiegati, quadri e dirigenti aziendali aderirono con grande slancio e furono raccolti circa 4mila euro. Nel maggio del 2017 la Segreteria regionale Fit-Cisl interessò

anche l'Assessore alla Salute della Regione Toscana chiedendo un intervento diretto per la buona riuscita dell'iniziativa.

I delegati della Fit-Cisl, senza mai mollare e portando avanti da soli questa iniziativa, dopo due lunghi anni, finalmente hanno visto riconosciuto l'impegno e la bontà dell'iniziativa: la società Autostrade ha cambiato idea e deciso di installare i defibrillatori, non solo Firenze ma anche a Roma.

Come Fit-Cisl, nel frattempo "custode dei fondi raccolti", abbiamo promosso un'assemblea per fare il punto e quindi restituire ai lavoratori le somme donate per i defibrillatori. Molti lavoratori hanno espresso la volontà di devolvere in beneficenza la propria quota e ancora una volta ci siamo messi a disposizione per dar seguito a questo atto di solidarietà attraverso una azione chiara e verificabile.

È un grande risultato che premia non solo l'organizzazione sindacale ma tanti giovani, uomini e donne che hanno partecipato all'iniziativa e che, senza mai indietreggiare di un centimetro, hanno dato spunto e fiducia ai delegati della Fit-Cisl affinché portassero a termine questa iniziativa per il bene dei lavoratori tutti.

*Massimo Alinari  
Delegato Fit-Cisl  
Aspi Firenze Nord*

# La generazione z alla prova del risparmio

di Geivù

L'analogico batte il digitale: solo un ragazzo su tre preferisce gli acquisti online. E la paghetta fissa è per meno di uno su due, perché agli altri tocca guadagnarsela. L'Istituto di sondaggi Doxa-Kids traccia per conto di Feduf e American Express il rapporto della cosiddetta generazione Z con il denaro. Per generazione Z, conosciuta anche come iGen, si intendono i nati tra il 1995 e il 2010, protagonisti di molte trasformazioni di tipo sociale, culturale e tecnologico. Feduf, Fondazione per l'educazione finanziaria e al risparmio, nasce su iniziativa dell'Abi, Associazione bancaria italiana, per diffondere l'educazione finanziaria in un'ottica di cittadinanza consapevole e di legalità economica. Opera in stretta collaborazione con il Ministero dell'Istruzione e gli uffici scolastici sul territorio e diffonde, nelle scuole di ogni ordine e grado, programmi didattici innovativi.

Ragazzi, pagamenti digitali, denaro dematerializzato e cultura finanziaria: sono questi i temi al centro dello studio recentissimo "I giovani e il rapporto con il denaro: dati, riflessioni e visioni per una nuova educazione finanziaria". Nell'ambito delle considerazioni sulla rapida evoluzione delle tecnologie di pagamento digitali, che mutano il rapporto con un denaro sempre più smaterializzato, ubiquo e liquido, Feduf e DoxaKids si sono impegnate in un progetto il cui obiettivo è descrivere lo "status quo" e identificare le aree d'intervento per fornire agli adulti di domani gli strumenti più idonei per districarsi

nel complesso mondo della finanza.

Come è cambiata negli adolescenti della generazione Z la percezione del denaro? I soldi "escono dal muro" attraverso il bancomat e la Rete consente di comprare qualsiasi oggetto con pochi click. Nasce una nuova relazione quotidiana con il denaro, che presenta molti aspetti positivi, ma anche alcune incognite. Motivo: i giovani si troveranno sempre più a gestire la moneta dematerializzata e dovranno sempre più saperne cogliere le opportunità e affrontarne i rischi. La ricerca DoxaKids, realizzata in collaborazione con American Express, a partire da un campione di oltre 500 ragazzi tra i 12 e i 18 anni, fotografa una generazione ipertecnologica ma, allo stesso tempo, ancora legatissima alle vecchie banconote. Si tratta di giovani risparmiatori? Anche. Ma al conto corrente la maggior parte di loro preferisce il più "materiale" salvadanaio: in Italia solo il 35% dei ragazzi è titolare di un conto bancario o postale, un livello ben inferiore al 56% della media Ocse.

Stando ai dati DoxaKids, la maggior parte dei ragazzi ha del denaro a disposizione (87% del totale), principalmente proveniente da regali in occasioni del compleanno o delle festività (74%), in cambio di buoni risultati scolastici (51%) oppure, più in generale, se si comportano bene (33%). Circa la metà di loro (47%) ha poi una paghetta fissa, mentre il denaro come ricompensa per un lavoro è un concetto trasmesso solo al 50% degli adolescenti intervistati.

Altro capitolo interessante: gli acquisti online. Solo un ragazzo su 3 li preferisce ai negozi fisici. E in molti, moltissimi, hanno dubbi circa la sicurezza dei pagamenti digitali: dalle domande volte a indagare percezione, atteggiamento e fiducia nelle banconote e nelle carte, emerge come in Italia non siano infrequenti i pregiudizi dei ragazzi circa l'utilizzo delle carte di credito. Spesso e volentieri a trasmetterli sono proprio i genitori.

Nell'educazione finanziaria delle giovani generazioni prevale un approccio pratico e un'educazione cosiddetta "all'occorrenza", che proviene per lo più dal dialogo con i genitori in caso di specifiche circostanze di acquisto (68%). Temi come il risparmio (31%), l'educazione agli acquisti online (30%) o la comprensione delle carte di credito (20%) sono affrontati da percentuali più ridotte del campione. L'esempio e il proprio comportamento rimangono, secondo i dati, il miglior criterio proposto dai genitori per alimentare l'educazione finanziaria (47%).

Se fino a qualche anno fa un teenager aveva una capacità finanziaria condizionata dagli adulti (tramite la paghetta o la remunerazione di piccoli lavori) e facilmente controllabile in quanto legata all'uso dei contanti, oggi la gestione elettronica del denaro tramite carte, app e altri sistemi innovativi di pagamento rende sicuramente i nostri figli più autonomi nell'utilizzo del loro denaro.

Intervista al Sen. Marco Filippi

# «Alitalia abbia garanzie per un futuro di stabilità e di successo»

Marco Filippi, livornese, 53 anni, è esperto di trasporti anche per essere stato nella passata legislatura Capogruppo del Pd nella VIII Commissione Lavori Pubblici del Senato.

## MINISTRO DEI TRASPORTI. Dopo oltre tre anni Graziano Delrio sta per lasciare il Ministero di Porta Pia. Come valuta il lavoro svolto?

«Nutro per Graziano Delrio una stima sincera. Ritengo sia stato nella legislatura uscente uno dei ministri che hanno lasciato un segno importante nell'azione di governo per qualità e quantità dei provvedimenti assunti.

Probabilmente Delrio più di altri ha costituito un elemento di discontinuità rispetto al passato e ai suoi predecessori. Il suo profilo garbato e misurato ma preciso e determinato nei propositi gli ha fatto assumere un rilievo di primissimo piano».

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

«Il gruppo Pd al Senato è quello che più di ogni altro ha voluto e ottenuto, con il Governo Monti, la costituzione dell'Autorità di Regolazione dei Trasporti e di conseguenza il mio giudizio ha questo vizio d'origine.

Ciò nonostante, il ruolo di questo

importante soggetto conoscerà una progressiva affermazione.

La discontinuità che si produrrà in questa legislatura e l'esperienza maturata in quella passata costituiranno per l'Autorità un vero banco di prova per una serie di grandi questioni che vanno dalla separazione delle reti dai servizi ferroviari al tema del riconoscimento dei diritti dei passeggeri, aspetti proprio per i quali l'Autorità è stata voluta.

Tengo anche in questa circostanza a ribadire che il vertice di questo organismo merita comunque la massima fiducia per competenza, professionale e sensibilità istituzionale.»

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

«Di fronte all'innovazione tecnologica ogni resistenza fine a se stessa è come il tentativo di fermare il vento con le mani. Ciò nonostante ogni innovazione richiede una nuova e maggiore capacità di governo dei processi, per tutelare tutti i soggetti che ne sono coinvolti con una necessaria particolare attenzione verso quelli più deboli.

Nello specifico la posizione dominante costituita dai soggetti gestori delle



piattaforme e delle applicazioni deve essere temperata da un soggetto di regolazione deputato, auspicabilmente di natura pubblica, in grado di tutelare i diritti degli operatori e quello dei clienti-utenti del servizio, a partire dall'impiego di operatori contrattualizzati, qualificati e sempre identificabili».

## FLIXBUS. L'arrivo della piattaforma rivitalizzerebbe l'autotrasporto passeggeri di lunga percorrenza. Il Sole 24 ore esalta il ruolo di questa formula innovativa di trasporto. Lo stesso Senatore Matteoli, prima del tragico decesso, aveva sostenuto l'iniziativa per motivi occupazionali. È così?

«Personalmente non esalto mai la sostituzione della rotaia con la gomma. Anche in questo caso però i principi devono fare i conti con i costi sostenibili e con la migliore capacità organizzativa possibile.

Provo a spiegare meglio il concetto: treni vuoti o semivuoti costituiscono ormai un costo, che ricade sulla collettività, spesso ingiustificabile. L'esigenza di

spostamenti, specie sulle lunghe distanze, deve comunque essere garantita anche per piccoli numeri. Molto può essere fatto sul piano dell'aggregazione della domanda e ancor di più sulla migliore integrazione multimodale ferro-gomma, conciliandone distanze, tempi, coincidenze e abbonamenti o titoli di viaggio.

Solo in ultima istanza e per tragitti particolari si giustificano servizi come Flixbus, che in genere costituiscono una grande opportunità economica per l'imprenditore privato di trasporto e meno per la collettività.

In alcuni casi, specie nel Sud Italia, servizi ferroviari sono stati tolti a beneficio di cinque, sei (ma talvolta anche oltre) corriere in sostituzione del treno. Ecco, in quei casi non credo si sia perseguito l'interesse generale del Paese».

**ALITALIA. Prosegue altalenante la gestione commissariale della triade Gubitosi-Laghi-Paleari. Ogni giorno si affaccia un pretendente diverso. Ora sembrerebbero avvantaggiate in tre: la tedesca Lufthansa, l'ungherese WizzAir e la cordata composta da Easyjet, AirFrance e il fondo Cerberus. Salvataggio in extremis o fallimento? Come andrà a finire? Non è che dovremo rimpiangere i tempi di Umberto Nordio e della vecchia Iri?**

«Il pensiero e talvolta il rimpianto per la stagione delle partecipazioni statali nelle temperie odierne ricorre inevitabile, specie quando le esperienze di liberalizzazione delle attività, solo per usare un eufemismo, non hanno costituito un modello da replicare.

Quel tempo però ormai non esiste più né può essere invocato, specie quando sappiamo benissimo che certe tutele per lavoratori e utenti erano sostenute da costi divenuti insopportabili per lo Stato. Aprirsi a un mercato, specie quello internazionale, che è complesso come quello del trasporto aereo, non deve però significare svendere al migliore offerente o rinunciare a un progetto di rilancio con

caratteristiche industriali. L'obiettivo deve essere non tanto una contrattazione per la migliore offerta, quanto le garanzie per un futuro di stabilità e di successo con lo sviluppo di nuove rotte. Il gruppo commissariale attualmente in carica ha i numeri per fare bene questo lavoro».

**RIFORMA DELLA PORTUALITA'. Essa prevede la trasformazione delle vecchie autorità portuali in autorità di sistema, con un "taglio" da 24 a 15. In pratica, è la riforma della mitica legge 84 del 1994. Alcune autorità accorpate hanno lamentato di aver perso la loro centralità.**

**Alcune Regioni hanno chiesto una moratoria di 24 o 36 mesi prima di procedere agli accorpamenti. Nel frattempo, dopo l'arrivo di ben 334 autocandidature al Mit per le presidenze, Delrio ha proceduto con tutte le nomine non senza difficoltà a livello locale.**

**Ci sono resistenze inconfessate? Come andrà a finire?**

«La riforma Delrio costituisce un punto di svolta nella portualità italiana. La legge 84/94 è stata una pietra miliare che sarebbe stata da prendere a riferimento anche per gli aggiornamenti alla mutabilità dei contesti. La riforma Delrio, comunque, nonostante le resistenze attuative inerziali inevitabili, è decollata e progressivamente si affermerà.

A me, anziché presentarla come la legge che ha ridotto da 23 a 15 le autorità, piace rappresentarla come la riforma che ha messo in unico regime giuridico e in un omogeneo corpus normativo più di 60 porti di rilievo nazionale costituendo per la prima volta, formalmente, ma anche nella sostanza, il nostro sistema portuale per renderlo più competitivo con le altre realtà europee e internazionali».

**ANCORA SULLA RIFORMA DELLA PORTUALITA'. Il Consiglio dei Ministri lo scorso 8 settembre ha approvato un decreto legislativo**

**integrativo e correttivo del d.l. 169 del 4 agosto 2016. È indicata una nuova classificazione dei porti, ma soprattutto è previsto un "niet" ai politici nei comitati di gestione delle autorità di sistema. Come valuta?**

«Questo è forse l'aspetto più controverso. Il correttivo ha chiarito i termini della questione: "fuori i politici" dai comitati di gestione degli enti di Governo dei porti. Senza eccezione alcuna e senza sanatorie.

Personalmente, pur avendo assecondato questa volontà per coerenza e spirito di squadra, non la considero una soluzione felicissima. Ritengo il ruolo della politica insostituibile. Confido che prima o poi si torni a porre le istituzioni e i loro legittimi rappresentanti nella cornice che è loro propria».

**PEDAGGI AUTOSTRADALI. Il Ministero ha reso noto l'aggiornamento delle tariffe. Per i lavoratori autostradali è stato difficilissimo avere un rinnovo contrattuale con un aumento di 150 euro. Per le Concessionarie invece è sempre festa. Come andrebbe regolata la materia?**

«Il tema delle concessionarie autostradali da sempre nel nostro Paese è avvolto in una cornice di opacità intollerabile, a partire dalla loro "scalata a debito", che non ha mai conosciuto un momento successivo di trasparenza e di legittimazione nei contratti e nelle modalità di concessione.

A mio avviso l'intera materia andrebbe regolata in maniera moderna con un soggetto terzo sottoposto al controllo dello Stato. Quando le risorse in gioco sono rilevanti, occorre che ci sia sempre qualcuno che "controlli il controllore».

*A cura di Chiara Campanella*

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

# Lo sport aiuta a crescere E anche a rinascere dal terremoto



di Giulia Dellepiane  
g.dellepiane@cisl.it

Quest'anno compie 74 anni, è la più antica nel suo genere in Italia, eppure il suo spirito è più giovane che mai. Parliamo del **Csi** (Centro Sportivo Italiano), associazione senza scopo di lucro fondata sul volontariato, il cui obiettivo è «promuovere lo sport come momento di educazione, di crescita, di impegno e di aggregazione sociale, ispirandosi alla visione cristiana dell'uomo e della storia nel servizio alle persone e al territorio», come spiega il suo Presidente **Vittorio Bosio**.

## Cosa vi differenzia dalle altre associazioni sportive?

«Ci proponiamo di rispondere ad una domanda di sport non solo numerica ma qualificata sul piano culturale, umano e sociale.

Da sempre i giovani costituiscono il nostro principale punto di riferimento: a oggi ben 610.000 nostri iscritti su 1.205.000 sono under 18. Ma le attività sportive da noi promosse sono rivolte a ogni fascia di età e categoria di persone, come per esempio disabili e carcerati».

## In cosa consiste la vostra attività?

«Il Csi organizza direttamente oltre 11mila manifestazioni sportive di ogni disciplina. Il principio che caratterizza tali manifestazioni è lo sport come gioco e come festa, per esprimere e realizzare se stessi nella libertà, nella gioia, nella continuità, pur non trascurando l'aspetto agonistico».

## Che ruolo sociale ha lo sport oggi?

«Il problema più grande contro il quale

ci stiamo battendo in questi ultimi anni è la poca considerazione che si ha dello sport, troppo spesso relegato all'ultimo posto di un'ipotetica scaletta degli impegni personali. Si tratta di un approccio figlio dei tempi e anche della crisi economica. Serve una grande alleanza educativa e il nostro cammino vuole partire proprio da qui».

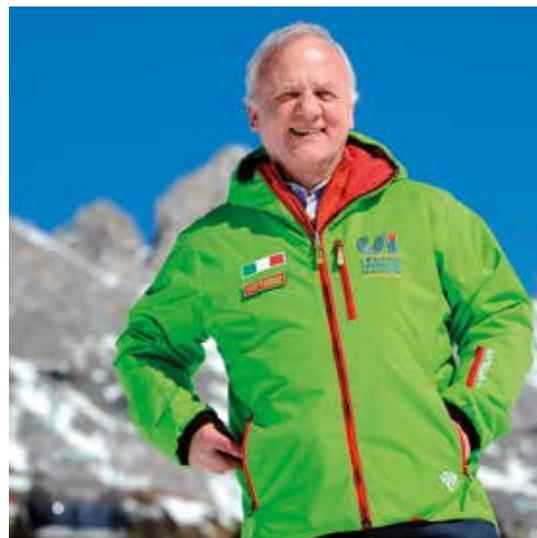
## Cosa pensate dei modelli negativi e degli scandali che periodicamente si verificano nel mondo sportivo? Ad esempio il doping e i cori razzisti.

«Purtroppo spesso lo sport è raccontato e vissuto come un palcoscenico dove arrivare per mettersi in mostra: in questo contesto il modello di business che sta sotto non aiuta.

Tuttavia posso affermare per esperienza che quello che lascia una traccia a lungo andare in un bambino e in un giovane sono i modelli positivi. Chiunque opera in questo settore deve sentire questa specifica responsabilità».

## Qual è il vostro progetto che vi sta più a cuore?

«Come Csi abbiamo sentito il dovere di scendere subito in campo per far percepire la nostra vicinanza alle popolazioni colpite dai terremoti del Centro Italia. Con il progetto "Un Gol Per Ripartire" in collaborazione con l'Inter e Suning Sports, la società azionista di maggioranza della squadra, abbiamo voluto contribuire alla rinascita sociale e sportiva del territorio



marchigiano attraverso diverse attività dedicate ai giovani rimasti senza molte possibilità di giocare. Il progetto è stato presentato ad aprile 2017 ad Appiano Gentile e, attraverso un van itinerante, abbiamo trasportato attività e animazione laddove non si poteva regolarmente svolgere pratica sportiva, nelle piazze di Tolentino, Caldarola, Castelraimondo, Civitanova Marche, Montepandone, S. Severino Marche, Sarnano, Sirolo. In estate si è svolto il Camp, rivolto a bambini e ragazzi dai 6 ai 14 anni. Lo scorso 21 aprile, a un anno dalla partenza del progetto, abbiamo inaugurato un impianto sportivo polifunzionale nel centro di Tolentino».

## Un'iniziativa molto capillare.

«Sì, a differenza di tante attività estemporanee ci tenevamo a realizzare qualcosa che accompagnasse con una presenza costante le popolazioni e le famiglie rimaste senza casa. A dimostrazione del fatto che, quando la comunità ha bisogno di poter contare sullo sport per ripartire, noi del Csi ci siamo sempre».

# Consorzio Nazionale Cooperative Pluriservizi

della rete ferroviaria italiana - Soc. Coop.

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



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

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

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

---

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

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

# ISTITUTO NAZIONALE ASSISTENZA TRASPORTI

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

## NUOVA POLIZZA CONVENZIONE TRASPORTI

### Inidoneità temporanea o definitiva al servizio per malattia o infortunio.

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

Le prestazioni suindicate sono cumulabili con indennità di altre polizze.

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



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

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

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

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

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

Scopri tutte le novità e le condizioni a te riservate su [www.inat.it](http://www.inat.it)

## DOMANDE?

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

SAREMO FELICI DI RISPONDERTI NEL MINOR TEMPO POSSIBILE

### Ufficio Sinistri:

- Tel 06.515741 *selezione 4*
- F.S. 970.65130
- Fax F.S. 970.65104
- [sinistri\\_inat@agenziaspecialefl.it](mailto:sinistri_inat@agenziaspecialefl.it)

### Assistenza clienti:

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

Largo Salinari, 18  
00142 Roma

[www.inat.it](http://www.inat.it)

