

La VOCE dei Trasporti 4

Aprile 2018

LXVIII anno dalla fondazione

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

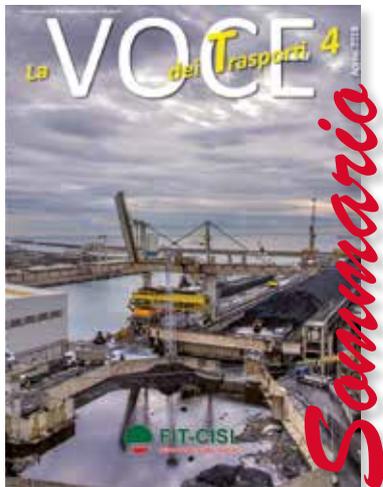
dentista. Inoltre hai a disposizione una linea telefonica aperta 24 ore su 24 con un team di medici e psicologi. Affidati ad UniSalute, l'assicurazione che pensa a farti stare bene, sempre.

UniSalute, un nuovo modo di guardare all'assicurazione

UniSalute
SPECIALISTI NELL'ASSICURAZIONE SALUTE

www.unisalute.it
numero verde 800 114444

Unipol
GRUPPO



FIT-CISL
FEDERAZIONE ITALIANA TRASPORTI

Editoriale

- 2 Barra dritta verso il futuro in difesa del lavoro

In Evidenza

- 4 Ciao Pasquale
- 5 Appalti: valorizzare le migliori pratiche
- 7 Sempre accanto ai lavoratori, in Italia e in Europa
- 9 Si riparte dal ccnl per rafforzare l'intera filiera del trasporto aereo

Mobilità Ferroviaria

- 11 "Connettere l'Italia" e la cura del ferro per i prossimi anni
- 13 La Manutenzione Rotabili e le nuove sfide
- 14 Se l'Ansf procede troppo lentamente
- 15 Rfi: in arrivo nuove tecnologie e investimenti per la sicurezza

Sindacato e Strategie

- 16 Ecco le regole condivise in Iren sulle nuove tecnologie
- 18 L'accordo sul diritto di sciopero è una conquista di tutti
- 20 Il Jones Act è davvero la soluzione ai nostri problemi?
- 22 Lavoro, salute e sicurezza sono le nostre priorità
- 24 L'Industria 4.0 e il suo impatto sulla logistica
- 25 La normativa sul congedo parentale per il personale navigante
- 26 Se Ryanair comincia a capire l'importanza della concertazione

Politiche Sociali

- 27 Eurofer apre le iscrizioni anche per i fiscalmente a carico

Generi e Generazioni

- 29 Ecco come avere il contributo 2018 per i servizi di baby-sitting e all'infanzia
- 31 Tre ragazzi Fit raccontano la formazione in casa Cisl

Fit International

- 34 Il Cae, questo sconosciuto
- 35 Sondaggio tra i marittimi: la nave autonoma preoccupa
- 37 Il seminario che forma i marittimi a 360 gradi
- 39 Etf si oppone a una ulteriore liberalizzazione del tpl

Regioni

- 41 Una svolta impegnativa ma possibile
- 42 Ecco perché la nostra vittoria alle elezioni Rsu in Atm è storica
- 43 Terza edizione del corso di autodifesa per i nostri iscritti
- 44 Toscana Aeroporti: la Fit-Cisl per la tutela dei diritti dei lavoratori

Opinioni e Colloqui

- 45 Mercato immobiliare: aumentano gli italiani che vogliono acquistare casa
- 46 «Occorre rafforzare il sistema portuale italiano»
- 48 Più sviluppo? Solo sostenibile e in 17 mosse

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

N. 4 Aprile 2018

LXVIII anno dalla fondazione

Autorizzazione del Tribunale di Roma n.350 del 16.6.1987

Proprietà La Rotaia S.r.l.

Direttore: Antonio Piras

Direttore Responsabile: Giulia Dellepiane

Redazione: Salvatore Pellecchia, 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 17/04/2018
Finito di stampare nel mese di aprile
Tiratura: 28.000 copie

Barra dritta verso il futuro in difesa del lavoro



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

manifestazione a Strasburgo davanti al Parlamento europeo, promossa dalla nostra Federazione europea, la Etf, per una più efficace tutela della sicurezza degli autotrasportatori.

Il tema della sicurezza sarà affrontato anche a Prato il 1 maggio per la festa del lavoro. È tutt'altro che casuale la scelta fatta dai sindacati confederali di questa città, vero emblema della globalizzazione. Una realtà molto vivace sotto il profilo imprenditoriale nella quale si annidano fenomeni estesi di dumping contrattuale che penalizzano i lavoratori. Vogliamo contrastare in ogni realtà del Paese tali fenomeni, spesso alimentati da organizzazioni "pirata", e vogliamo farlo attraverso una forte iniziativa che rimetta al centro il rispetto dei diritti dei lavoratori sanciti nei contratti nazionali.

Una sottolineatura importante: i contratti pirata prevedono trattamenti salariali più bassi mediamente del 30% rispetto agli emolumenti definiti nelle nostre intese negoziali. Tale elemento meglio di ogni altro dimostra l'inaccettabile divario che pesa sulla pelle dei lavoratori e che dobbiamo contrastare con un forte impegno nel confronto con il nuovo Governo, facendo opportuni approfondimenti con il coinvolgimento del Cnel, che ha già manifestato grande attenzione su questo tema.

Nel contesto generale piuttosto

L'inizio della primavera è stato particolarmente difficile, nonché doloroso, per la nostra organizzazione. È mancato al nostro affetto Pasquale Giordano, Segretario del Presidio Fit-Cisl di Verona e Consigliere generale nazionale della nostra Federazione.

Pasquale era un uomo di grande valore umano e professionale. Noi non disperderemo il suo lascito morale alla nostra Federazione, perché sono gli uomini e le donne come lui che continuano a farla grande ogni giorno. Invito chi volesse aiutare la sua famiglia, colpita anche economicamente dalla scomparsa di Pasquale, a contribuire con una donazione sul conto corrente intestato alla moglie Giuliana Mendes da Silva, il cui codice Iban è IT38M0200811705000105189624, mettendo in causale "per la famiglia

di Pasquale Giordano".

Come se non bastasse, si è aggravato il bilancio dei morti sul lavoro a causa di una serie di incidenti avvenuti in luoghi e momenti diversi: nei porti di Genova e Livorno, nello scalo fluviale di Porto Nogaro e vicino alla stazione ferroviaria di Bologna.

Dopo queste ultime tragedie, è ancor più importante ribadire che la sicurezza è per noi un tema assolutamente prioritario. Non ci limitiamo ad espressioni di dolore, di rabbia e di solidarietà ai familiari delle vittime; dobbiamo intensificare il nostro impegno per rendere più efficace il monitoraggio sul rigoroso rispetto degli strumenti di prevenzione, con una più attiva mobilitazione da parte delle nostre strutture organizzative di sito. Ribadiremo il nostro impegno anche il 29 maggio nella

confuso che stiamo vivendo, per l'incapacità delle forze politiche di dare un governo al Paese, al sindacato resta il compito di non allentare la propria iniziativa e di non smarrire la linea strategica che ha deciso di perseguire per il conseguimento degli obiettivi che si è posto: dare continuità al processo di crescita economica del sistema Paese, peraltro lontano dai ritmi che si registrano nelle diverse realtà dell'Unione europea e che in questi ultimi mesi è caratterizzato da un rallentamento della produzione industriale; tutelare il lavoro; ampliare le opportunità di occupazione per dare risposte di qualità alla crescente pressione che proviene in particolare dai giovani, come confermano i dati sulla disoccupazione.



Soprattutto la Cisl, in questa fase particolarmente complessa, non ha mancato di offrire al dibattito in corso indirizzi e proposte per dare risposte alle nuove emergenze che attraversano il tessuto connettivo del Paese sul versante economico e sociale. Questo anche attraverso il rilancio della sua proposta per un fisco più equo, che ampli il potere di acquisto a favore dei salari e delle pensioni e, quindi, come efficace strumento per dare risposte adeguate a sostegno della domanda interna, che ancora latita.

Lungo questo percorso una determinante funzione propulsiva verrà dal recente documento che le organizzazioni sindacali hanno sottoscritto con Confindustria, che ridisegna le relazioni industriali, ponendo al centro, in una visione organica, la stretta saldatura tra le esigenze produttive connesse al processo di crescita della nostra economia e l'insostituibile ruolo che deve essere svolto dal grande patrimonio delle risorse umane che operano nelle aziende e che costituiscono la risorsa preziosa per il loro successo, in termini di

efficienza e di capacità competitiva nei mercati. Il fattore lavoro, quindi, è da valorizzare compiutamente attraverso un attivo coinvolgimento della persona, in quanto lavoratore, nell'individuazione delle scelte strategiche e nei conseguenti processi di governance.

È la strada che abbiamo già intrapreso e che rafforzeremo nella stagione che stiamo vivendo, caratterizzata dall'impegno per il rinnovo dei contratti nazionali scaduti: mobilità, attività marittime e trasporto aereo. Siamo ben consapevoli quanto su questo ultimo comparto, in particolare, pesi l'incertezza sul futuro dell'Italia. Per questo, al tema del trasporto aereo e al ruolo di Alitalia dedicheremo un convegno all'interno della riunione del nostro Consiglio generale, che abbiamo convocato il prossimo 22 maggio a Roma. Nei prossimi mesi verrà deciso, infatti, il futuro di Alitalia e vogliamo ribadire che per noi la soluzione non passa attraverso un suo ridimensionamento, ma attraverso il suo rilancio, possibile solo se si salvaguarda la sua identità di compagnia di bandiera con l'ingresso di un forte partner industriale. La soluzione va individuata, ed è l'invito e la sollecitazione che rivolgiamo al nuovo Governo, per mezzo di un tavolo negoziale con le parti sociali, per sciogliere i nodi che ne condizionano il futuro, facendo leva su una premessa di fondo: l'Alitalia deve restare un asset

importantissimo per valorizzare le straordinarie opportunità che un Paese a vocazione turistica offre al mondo.

Richiamare queste importanti scadenze mi permette una riflessione più generale sulla nostra Federazione. Soprattutto in quest'ultimo anno siamo stati capaci di dare una forte impronta alla nostra identità di organizzazione sindacale che rappresenta tutto il complesso comparto dei trasporti, in un paradigma di forte integrazione fra le diverse componenti. I trasporti, infatti, come confermato da tutte le ricerche elaborate da prestigiosi istituti, costituiscono un asset strategico decisivo per lo sviluppo del nostro sistema produttivo, nelle sue diverse articolazioni, e per la crescita dell'occupazione.

Concludiamo con una bella notizia: il 30 marzo era il termine ultimo per partecipare alla seconda edizione di Sono Stato io e le adesioni sono state moltissime: ci sono stati inviati 445 lavori tra spot audiovideo e fumetti, in crescita quindi dell'83% sulla prima edizione. La premiazione dei migliori elaborati avverrà nel prossimo Consiglio generale. Sin da ora possiamo tracciare un primo bilancio che è assolutamente positivo: bambini, ragazzi e giovani dimostrano di essere ricettivi al messaggio educativo che abbiamo lanciato e cioè che i mezzi di trasporto pubblici e chi ci lavora vanno sempre rispettati.

Ciao Pasquale

La nostra Federazione perde uno dei suoi esponenti più sinceri e laboriosi. **Pasquale Giordano**, Segretario del Presidio Fit-Cisl di Verona, è mancato all'improvviso lo scorso 4 aprile mentre stava terminando una riunione per poi partecipare a una trattativa sindacale, quindi proprio quando svolgeva il lavoro di sindacalista che amava così tanto. Gli amici presenti lo hanno soccorso subito, ma non c'è stato nulla da fare.

Nato a Verona il 19 maggio 1973, Pasquale inizia l'attività sindacale nel 2003 come Rsa della Fit-Cisl di Verona negli appalti ferroviari.

Fino al 2009 collabora con la Segreteria della Federazione di Verona, allargando le sue competenze al settore autotrasporto merci e logistica.

Al Congresso 2009 entra a far parte del Consiglio generale della Fit-Cisl di Verona ed è eletto Segretario di Coordinamento degli appalti/imprese ferroviarie del Veneto.

In occasione del Congresso 2013, è confermato Segretario di Coordinamento e viene eletto sia nel Direttivo del Presidio Fit-Cisl di Verona sia Consigliere generale della Fit-Cisl Veneto. Contestualmente inizia la sua attività a tempo pieno nella nostra Federazione, con distacco aziendale.

Il 16 dicembre 2016 è eletto

all'unanimità Segretario del Presidio Fit-Cisl di Verona, carica in cui viene confermato al Congresso 2017, oltre a essere rieletto Consigliere generale della Federazione veneta. Nella medesima occasione, entra a far parte del Comitato esecutivo della Fit-Cisl Veneto e viene eletto Consigliere generale nazionale della nostra Federazione. Grazie al suo impegno infaticabile, la Fit-Cisl di Verona e quella del Veneto crescono in termini sia di numeri che di spessore politico organizzativo.

Lascia la moglie Giuliana, casalinga, e i piccoli Manuela e Nicola, rispettivamente di 10 e 6 anni.

Pasquale è un uomo come se ne trovano pochi: gli amici più cari tengono a sottolineare la sua grande disponibilità, professionalità e laboriosità, la sua carica positiva, il suo essere sempre propositivo. Si faceva carico dei problemi degli altri senza fare preferenze di persone, tanto da farsi benvolere da tanti. Questi suoi pregi sono stati evidenziati anche dalle testimonianze dei numerosi lavoratori che hanno voluto prendere parte alle sue esequie, molto sentite, che si sono svolte il 10 aprile nella sua amata Verona.

Chi volesse sostenere economicamente la famiglia, che è rimasta senza reddito, in questo momento molto duro, può contribuire con



una donazione sul conto corrente intestato alla moglie Giuliana Mendes da Silva, il cui codice Iban è IT38M0200811705000105189624, mettendo in causale "per la famiglia di Pasquale Giordano".

Ciao Pasquale, che la terra ti sia lieve.

«La nostra risurrezione e quella dei cari defunti non è una cosa che potrà avvenire oppure no, ma è una realtà certa, in quanto radicata nell'evento della risurrezione di Cristo. Sperare quindi significa imparare a vivere nell'attesa. Imparare a vivere nell'attesa e trovare la vita»

(Papa Francesco in udienza generale il 1 febbraio 2017).

Appalti: valorizzare le migliori pratiche

Fit e Filca Cisl, Filt e Fillea Cgil, Uilt e Feneal Uil e Mit costituiscono un Osservatorio permanente



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

Il 13 aprile scorso, sulla base dell'esperienza maturata nel percorso di relazioni sindacali condiviso negli anni, le Federazioni Fit-Cisl, Filt-Cgil, Ultrasporti per i trasporti e la logistica e Filca-Cisl, Fillea-Cgil, Feneal-Uil per il settore edile hanno convenuto con i rappresentanti del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti (Mit) di sottoscrivere un Protocollo che stabilisce le "Linee Guida per la qualità del lavoro nei settori dell'edilizia, della logistica e dei trasporti".

Uno strumento innovativo

Come è riportato nel comunicato stampa che le parti stipulanti hanno diffuso al termine del negoziato: «Il Protocollo è il risultato di un percorso di relazioni industriali, condiviso negli anni con le parti sociali, finalizzato al raggiungimento di standard qualitativi in materia di lavoro, nell'ambito dell'edilizia e dei trasporti. Il confronto ha consentito di individuare delle priorità di intervento sugli aspetti di salute e sicurezza, regolarità e legalità, qualificazione degli appalti e delle stazioni appaltanti».

Con la sottoscrizione del Protocollo sono stati condivisi nove principi quali "strategie e modalità di affidamento di lavori e servizi", "mercato del lavoro", "formazione sul lavoro", "sicurezza sul lavoro", "contratti pirata e dumping", "welfare aziendale, pari opportunità e conciliazione", "partecipazione, informazione e confronto", "rappresentanza sindacale e

datoriale", "legalità" ed è stato istituito un "Osservatorio permanente sulla qualità del lavoro" proprio per dare attuazione ai principi condivisi.

Di seguito i principali contenuti del Protocollo sottoscritto il 13 aprile 2018.

Strategie e modalità di affidamento di lavori e servizi

Il criterio da privilegiare è quello previsto dall'articolo 95 del Codice degli Appalti (offerta economicamente più vantaggiosa) individuata sulla base del miglior rapporto qualità/prezzo.

Mercato del lavoro

Gli investimenti, e quindi gli appalti, per implementare la rete infrastrutturale del Paese determineranno la creazione di nuova occupazione nei settori dell'edilizia, della logistica, dei trasporti e degli indotti collegati.

Per soddisfare tale condizione è fondamentale individuare le figure necessarie e avviare percorsi di formazione al lavoro e riqualificazione ricorrendo a tutti gli strumenti e le risorse per le politiche attive attualmente a disposizione (alternanza scuola/lavoro, formazione professionale, enti bilaterali e via elencando), anche prevedendo, negli atti di gara, criteri premiali per l'inserimento di persone in condizione di svantaggio come definiti dal decreto 20 marzo 2013 del Ministero del Lavoro (disoccupati o inoccupati), se compatibili

con la natura del lavoro.

Inoltre andrà dedicata particolare attenzione alla verifica costante e concreta del rispetto delle clausole di salvaguardia occupazionale senza soluzione di continuità, conseguenti a processi di cambio e/o subentro nell'appalto e, in tali casi, la disciplina relativa ai licenziamenti individuali e collettivi modificata dal Jobs Act potrà essere applicata solo ai lavoratori che hanno instaurato un rapporto di lavoro a partire dalla data di entrata in vigore della stessa normativa.

Formazione sul lavoro

Lo sviluppo professionale dei lavoratori, tramite la formazione e l'apprendimento sul lavoro rimane un obiettivo prioritario. Per l'attuazione dei contenuti dei documenti di programmazione elaborati dal Mit nel corso della legislatura, con particolare riferimento al Def 2017 (Documento di Economia e Finanza), è opportuno un "lavoro di qualità".

È perciò necessario individuare, attraverso accordi sindacali, forme e criteri condivisi per l'analisi dei fabbisogni formativi per pianificare la conseguente fase della formazione in coerenza con i contratti collettivi nazionali di lavoro (ccnl) di settore.

Sicurezza sul lavoro

Un lavoro di qualità è tale se si considera la sicurezza come un investimento e non

come un mero costo. In tale ottica vanno intraprese tutte le iniziative per garantire le migliori condizioni di salute e sicurezza e per prevenire gli incidenti. A tal uopo saranno previste verifiche periodiche tra le parti firmatarie del Protocollo e le stazioni appaltanti porranno particolare attenzione al monitoraggio di tali adempimenti.

Contratti pirata e dumping

La globalizzazione e la delocalizzazione, nonché la disarticolazione dei processi produttivi hanno condotto a numerose forme di dumping sociale e contrattuale. Questo fenomeno è particolarmente visibile in numerosi settori della logistica e dei lavori edili. Tali fenomeni si realizzano concretamente anche tramite la sottoscrizione di contratti di basso profilo tra organizzazioni sindacali e datoriali non rappresentative, oppure a causa di una legislazione non uniforme sul piano dei diritti sociali, a causa di scelte di affidamento lavori basate solamente su criteri di costo e non di qualità.

Anche in questo caso la società/ente committente deve fare la sua parte prevedendo l'obbligo, per le imprese aggiudicatrici, per quelle sub appaltatrici e per qualsiasi procedura di affidamento lavori, contratto d'appalto, capitolato speciale, convenzioni, di inserire clausole che stabiliscano l'applicazione integrale dei ccnl del settore di riferimento nonché l'obbligo - da parte della società/ente - di subordinare, per le prestazioni oggetto del contratto o della convenzione, il pagamento dello stato avanzamento lavori e del saldo fine lavori alla verifica della regolarità contributiva, previdenziale e assistenziale.

Per il monitoraggio della regolarità contributiva delle imprese e della congruità dei versamenti e delle denunce mensili presso gli enti contrattuali e di legge, potrà essere sottoscritta, con apposita intesa tra le imprese operanti in appalto, una convenzione con il sistema bilaterale territorialmente competente.

Welfare aziendale, Pari opportunità, Conciliazione

La contrattazione integrativa, attraverso

l'introduzione di strumenti di welfare, può migliorare la vita dei lavoratori e la qualità del lavoro e pertanto va sviluppata a livello aziendale.

Allo stesso modo è fondamentale avviare progetti e iniziative per prevenire e contrastare fenomeni di discriminazione tra i generi e favorire le pari opportunità anche sul piano delle retribuzioni e delle possibilità di carriera.

È altresì rilevante, al fine di migliorare le condizioni di vita sul lavoro, sostenere le forme possibili di conciliazione tra vita e lavoro (banca delle ore, flessibilità buona e via elencando) a partire dal rispetto dei ccnl di riferimento, anche per favorire le relazioni familiari e i diversi orientamenti culturali dei lavoratori in un settore con elevata presenza di lavoratori stranieri.

Partecipazione, informazione e confronto

Le pratiche di coinvolgimento attivo dei lavoratori possano migliorare la consapevolezza e la soddisfazione dei lavoratori, nonché le performance qualitative delle imprese.

È previsto, attraverso specifiche norme inserite nei ccnl, l'impegno a sperimentare, promuovere e valorizzare le forme della partecipazione sindacale (osservatori, organismi paritetici, tavoli di informazione e via discorrendo) e quelle della partecipazione organizzativa diretta dei lavoratori alle decisioni sui processi produttivi (circoli di qualità, ascolto, suggerimenti), oltre che a promuovere un sistema, il più possibile omogeneo, di incontri tra gli enti/aziende committenti e le organizzazioni sindacali ai diversi livelli.

Rappresentanza sindacale e datoriale

La misurazione della rappresentanza è un criterio di fondamentale importanza in settori sottoposti alla disciplina di cui alla legge 146/90 in quanto strategici per la vita dei cittadini.

Si ritiene importante adottare nei diversi settori l'accordo sulla misurazione della rappresentanza siglato dalle organizzazioni sindacali confederali e dalle diverse

associazioni datoriali. Tale misurazione è decisiva al fine di stabilire i soggetti deputati alla sottoscrizione dei ccnl ed evitare i cosiddetti contratti pirata.

Altresì la misurazione della rappresentanza è fondamentale al fine di consentire al legislatore di prevedere misure differenziate tra i soggetti rappresentativi e non, in termini di procedure per le organizzazioni sindacali di accesso all'esercizio dello sciopero (es. rarefazione oggettiva).

Legalità

Il rispetto della legalità è un fatto imprescindibile, pertanto saranno individuate e promosse azioni di contrasto all'illegalità coinvolgendo le diverse istituzioni competenti. I vari accordi e patti sulla legalità già firmati in numerosi contesti dovranno essere estesi alla maggior parte delle realtà.

Osservatorio permanente sulla qualità del lavoro

L'Osservatorio permanente sulla qualità del lavoro nei settori dell'edilizia, della logistica e dei trasporti, avrà come compito quello di favorire l'applicazione dei nove punti del Protocollo in tutte gli enti/aziende/associazioni datoriali coinvolte da Connettere l'Italia, di monitorare, con riferimento a ciascuno dei nove punti evidenziati nel presente accordo, le relazioni sindacali e i comportamenti concreti nei luoghi di lavoro.

L'Osservatorio dovrà inoltre raccogliere le esperienze più significative, al fine di evidenziare le questioni emerse, e valorizzare le opportunità di miglioramento sia attraverso la diffusione delle pratiche sia attraverso una rielaborazione dei loro punti di forza e debolezza per l'individuazione di strategie e politiche a supporto dei valori e dei principi condivisi.

La partecipazione nell'Osservatorio dovrà essere necessariamente allargata con altri stakeholder dei settori interessati (associazioni datoriali, aziende, altri sindacati e così via).

Autotrasporto merci – Logistica - Viabilità

Sempre accanto ai lavoratori in Italia e in Europa

Ecco le questioni aperte nel settore e come le stiamo affrontando



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

Se guardiamo al nuovo quadro politico l'orizzonte non è molto tranquillizzante. E le linee programmatiche di un eventuale Governo sono ancora scritte sull'acqua. Noi come Fit e come Cisl – come sottolineano in ogni cir-

persino in questa complessa situazione, è quella del dialogo e del confronto sulle grandi questioni che la nostra Confederazione ha proposto alle forze politiche per la campagna elettorale, durante la quale abbiamo rimarcato il

nodale della interconnessione con l'Europa del nostro sistema Paese. Ci sarà un ripensamento? Vedremo. Ma contrasteremo ogni disegno che tenti di riportare indietro le lancette della storia.



costanza la nostra Segretaria generale confederale Annamaria Furlan e il nostro Antonio Piras- non puntiamo certo a un assetto di governo a noi amico, come dimostra anche la nostra storia. La strada, che la Fit percorre

nostro fermo dissenso rispetto a una importante forza politica che, nel suo strabiliante disegno di palingenesi radicale, criticava persino la realizzazione del Terzo Valico, mettendo così in seria discussione un aspetto

Il futuro, peraltro, continua a non farsi condizionare e dà spinta al processo di integrazione nel mercato del Vecchio Continente. Ne è un'ulteriore prova il recente accordo tra la nostra Atlantia e Acs-Hothtief per

La logistica è un comparto estremamente composito, che contribuisce alla crescita dell'economia e ai livelli di benessere delle nostre comunità

l'acquisizione della spagnola Abertis. Nasce in questo modo, dopo lunghi mesi di trattativa, una partnership globale che gestisce 9 mila chilometri di strade con 43 concessioni in tre continenti: Europa, America e Asia, con ricavi di 5 miliardi e mezzo di euro. In questo nuovo gruppo la nostra Atlantia avrà la gestione operativa, guidata dall'amministratore delegato Giovanni Castellucci, in una cabina di regia fortemente condivisa con la Spagna. Un'esemplare sinergia che consentirà ad Atlantia l'accesso a ricchi mercati in Usa, Germania e Australia. Senza, ovviamente, trascurare il suo impegno nel nostro "mercato domestico", perché la nostra rete autostradale necessita di un robusto progetto di assestamento e di rilancio qualitativo, in un processo che dovrà vedere i lavoratori in un attivo coinvolgimento anche nella governance dell'azienda Autostrade. Investimenti nuovi e ampliamento delle opportunità per l'occupazione costituiscono il nostro terreno di impegno.

Ci attende per fine maggio una manifestazione a Strasburgo, con le altre organizzazioni sindacali che aderiscono alla Etf, la nostra Federazione europea, per evitare che l'Europarlamento assuma provvedimenti sulla revisione, nettamente peggiorativa, dei tempi di guida e di riposo per quanti conducono automezzi. Siamo in un momento particolarmente delicato, perché si attendono entro maggio decisioni già preannunciate, che hanno riflessi anche sulle retribuzioni, sul distacco transnazionale, sul cabotaggio, sull'ampliamento di inaccettabili pratiche di dumping sociale che penalizzano i lavoratori, drogano il mercato e mettono in seria discussione le stesse regole di una corretta competizione fra le imprese di trasporto. E, certamente non ultimo per noi, la sicurezza del conducente, dei passeggeri e della strada. In estrema sintesi andremo a ribadire con energia, insieme alla Etf, il nostro fermo dissenso a ogni possibile compromesso che incida negativamente

sulle regole fondamentali della guida e delle ore di riposo, con nessun regime speciale per autobus e pullman. Precisando, peraltro, che chi guida un pullman non fa certamente trasporto merci. È perfino ovvio, infatti, che consentire ai conducenti di camion di trascorrere il tempo di riposo sui mezzi scatenerebbe una spericolata e sleale concorrenza nel settore, con l'aggravio delle condizioni di vita e di salute dei singoli soggetti, a partire dagli effetti che l'affaticamento genera sulla tenuta fisica e psicologica e quindi sulla sicurezza.

Non possiamo non tener conto, inoltre, del fatto che i flussi crescenti delle merci spingono a intensificare la mobilità delle persone. Anche in Italia. Basti osservare le dinamiche delle catene internazionali di fornitura, confermate dalla crescita dei tir nelle nostre autostrade, a partire dalle regioni del nord est. Si consolida una struttura molecolare capace di rispondere meglio ad un nuovo assetto dell'economia, centrata sull'interazione tra piattaforme logistiche, sempre più importanti e sofisticate, e il vasto mondo dei consumatori. Uno snodo che pone anche a noi l'esigenza di rendere sempre più sensibili le nostre antenne per "governare" i nuovi processi di continua evoluzione. In primo luogo per salvaguardare i diritti dei lavoratori che scaturiscono dalle intese contrattuali e per intercettare la crescente richiesta di nuove professionalità e trasformarle in concrete opportunità di nuovo lavoro, in un virtuoso circuito tra domanda e offerta.

Gli analisti più prestigiosi, anche nei report di queste ultime settimane, toccano un nervo per noi particolarmente sensibile: la logistica. Un comparto estremamente composito, che contribuisce, in termini sempre più determinanti, alla crescita dell'economia e ai livelli di benessere delle nostre comunità. Siamo in un momento di dare compiuta realizzazione agli

accordi che abbiamo sottoscritto con il rinnovo del contratto nazionale di lavoro. Non mancano, in proposito, elementi importanti di criticità, che affrontiamo e risolviamo, a partire dalla sicurezza, dall'argine di ogni forma di dumping, dalla regolazione dei rapporti di lavoro dei rider, cioè i tanti giovani che sono impegnati nella consegna delle merci e dei prodotti con biciclette e scooter. È interessante, in proposito, la linea direttrice che è stata indicata nel recente Def che ridisegna il futuro della mobilità del nostro Paese fino al 2030, in un orizzonte che salda strettamente i settori della logistica e dei trasporti. A conferma che la nostra Fit, quando ha posto al centro delle sue iniziative la realizzazione di una filiera integrata ed efficiente dei trasporti, ha avuto una felice intuizione che ha poi trasformato in prioritario obiettivo strategico.

Con una sottolineatura ulteriore. In attuazione della legge di Bilancio, che ho richiamato, è prevista l'istituzione di un nuovo organismo, del quale faranno parte le organizzazioni di categoria, firmatarie dei contratti nazionali, chiamato a svolgere attività propositive, di studio, di consulenza e di monitoraggio sulle politiche di intervento e sulle strategie di governo del settore della logistica e dei trasporti. Una via che dovrebbe esaltare la partecipazione dei lavoratori, altra linea che orienta e guida il nostro modo di essere e di fare sindacato.

Si riparte dal ccnl per rafforzare l'intera filiera del trasporto aereo

La ripresa economica passa anche da qui e richiede che Alitalia torni in salute



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

Dopo una fase di stallo, si è ridato avvio alla trattativa per il rinnovo del contratto collettivo nazionale dei lavoratori del trasporto aereo, partendo naturalmente dalla parte generale comune a tutte le associazioni datoriali, per poi entrare nella contrattazione delle singole sezioni. La buona notizia è di pochi giorni fa, quando abbiamo inviato una lettera unitaria per sollecitare lo sblocco della vertenza, che si era incagliata per via della fase non facile che vive il settore, ma principalmente a causa delle note vicende di Alitalia. La compagnia ex di bandiera, infatti, è un pezzo importante della filiera del trasporto aereo italiano e il suo commissariamento, avvenuto a maggio 2017, non poteva non pesare su tutto il comparto.

Ora, però, tutte e sei le associazioni datoriali del trasporto aereo hanno ascoltato il nostro appello e hanno condiviso il percorso, così come la volontà di partire proprio da quelle sezioni che per diversi motivi sono più pronte ad affrontare la trattativa. Nel 2014 siamo riusciti a mettere insieme tutti i pezzi di un puzzle molto complesso, dovuto alle grandi difficoltà e soprattutto alle differenze normative e retributive delle molteplici categorie che fanno parte dell'intera filiera, ognuna con le proprie professionalità e peculiarità. Si passa dai controllori del traffico aereo al personale di

La parte generale del ccnl sarà aggiornata in base alle nuove regole del mercato del lavoro e alle novità legislative



terra, che esso faccia parte di società di handling o di gestori aeroportuali, dal personale navigante, piloti e assistenti di volo, agli addetti al catering aereo, per finire, ma non per importanza, con il personale di terra delle compagnie aeree straniere.

La parte generale, ovviamente, contiene le tutele di legge comuni a tutte le professionalità e sarà quindi aggiornata in base alle nuove regole del mercato del lavoro e alle novità legislative.

Quello su cui vogliamo focalizzare l'attenzione è l'importanza del fatto che siamo riusciti a riaprire la trattativa mantenendo l'unità del ccnl, perché la crisi all'interno del trasporto aereo italiano è perdurante. Infatti, nonostante gli indicatori economici diano i passeggeri in aumento già ora e per i prossimi 20 anni, se andiamo a guardare dentro le aziende italiane, vediamo che la realtà è un'altra. Mantenere unita la filiera del settore è importantissimo per evitare che, tra mille difficoltà attuali, ci sia chi pensi alla convenienza di uscire dal

contratto stesso e applicare un proprio contratto/regolamento aziendale, non curandosi del fatto che, così facendo si innescherebbe inevitabilmente il fenomeno di dumping sociale, a solo discapito delle lavoratrici e dei lavoratori.

Il ccnl determina la regolazione dei rapporti di lavoro in ogni settore di riferimento; in esso vanno stabilite

Parlavamo di Alitalia: sempre a causa della fase che sta attraversando, una delle parti specifiche del ccnl che rimane tuttora in stand by è proprio quella di Assaereo. L'azienda, chiaramente, ha la priorità di mantenersi al meglio per poi trovare il miglior acquirente possibile. È giusto ricor-

importante, qualunque siano i potenziali acquirenti, che la compagnia aerea rimanga intera, evitando divisioni che porterebbero inevitabilmente a un suo depauperamento. Ricordiamo che gli altri grandi vettori tradizionali di riferimento dei paesi europei mantengono al proprio interno tutte le aree necessarie a garantire in piena autonomia il loro funzionamento: non solo la parte di volo, ma anche la manutenzione e tutte le attività di scalo.

Siamo consapevoli che, in un momento così politicamente delicato del nostro Paese, fino a quando non sarà definito il governo, la vicenda Alitalia sarà tenuta in stand-by, ma nonostante questo non ci stancheremo mai di ripetere che non si può immaginare un ulteriore sviluppo turistico dell'Italia senza una compagnia aerea "forte" che la rappresenti. Non si può pensare che una compagnia di un paese straniero sia interessata a portare i turisti prioritariamente in un paese diverso dal proprio: quindi come potrebbe mettere in cima i nostri interessi? Per questo abbiamo bisogno di un'Alitalia che non sia solo viva stando attaccata con un cordone agli aiuti di Stato, ma che si rimetta quanto prima in salute e in crescita. E questo è tanto più urgente quanto è vero che siamo il Paese più importante al mondo per l'arte, la cultura, la moda, il design e il buon cibo.

In questo momento storico l'economia italiana è in ripresa. Una ripresa che è ancora debole, dopo la lunga crisi economica mondiale. Come Fit-Cisl siamo convinti che il rafforzamento della ripartenza del Paese passi dal suo sistema di trasporti, al centro del quale, per quanto riguarda i cieli, la compagnia aerea di riferimento non può che avere un ruolo determinante.

le linee guida per la contrattazione di secondo livello, sempre più importante e determinante per migliorare le condizioni lavorative dei lavoratori, passando per la produttività, la qualità e l'innovazione organizzativa, cose ormai non più procrastinabili in un mondo dove il lavoro è in continuo mutamento, dove le aziende sono sempre più alla ricerca di efficienza.

Abbiamo avviato, congiuntamente alle associazioni datoriali/fonti istitutive, anche il processo di integrazione tra i due fondi di previdenza complementare di settore, Prevaer e Fondaeereo; ci auguriamo, per il bene di tutti gli iscritti e di quelli che ne entreranno a far parte, di riuscire a portare a conclusione quanto prima l'operazione, che non potrà portare altro che maggiore stabilità e garanzia del capitale di ogni lavoratore.

dare che i Commissari di Alitalia per noi hanno svolto un lavoro egregio, perché hanno iniziato ad eliminare i sovracosti che l'azienda sembrava sostenere da troppo tempo e senza particolari motivi: hanno rinegoziato i contratti con i fornitori terzi, quelli di leasing degli aeromobili, quelli di manutenzione, l'acquisto di carburante e via elencando, tutte azioni che ogni buon amministratore delegato e il suo management avrebbero dovuto mettere in campo da tempo e grazie alle quali probabilmente si sarebbe evitato l'ennesimo capolinea della compagnia.

Al momento in cui andiamo in stampa siamo in attesa delle proposte di acquisto formali, che dovrebbero pervenire, stando i tempi stabiliti dalla procedura, entro la fine di aprile. Come Fit-Cisl ribadiamo che è



“Connettere l’Italia” e la cura del ferro per i prossimi anni

Un programma che funziona e che ha creato nuovi posti di lavoro



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

L’occasione della presentazione del volume “Connettere l’Italia – Trasporti e logistica per un Paese che cambia”, curato di una serie di autori che hanno collaborato in questi anni con la Struttura di missione per la programmazione strategica del Mit, è stata utile per fare il punto della situazione sugli investimenti, in particolare per il settore del trasporto ferroviario.

Obiettivo del programma ministeriale “Connettere l’Italia” è la dotazione di un sistema di mobilità sostenibile che consenta al Paese di crescere nei prossimi 15 anni con una maggiore vivibilità. Per questo sono stati messi in campo investimenti e nuove norme, con incentivi in un quadro unico e sinergico.

Il nuovo piano strategico ha visto un riordino e il rilancio della spesa, per cui tutti i settori dei trasporti sono stati interessati da una pianificazione e da una programmazione a lungo termine di infrastrutture, che potrà condurre in pochi anni a raggiungere ambiziosi obiettivi di mobilità sostenibile.

Dei 181,6 miliardi di euro di investimenti previsti, 103,1 sono già disponibili con una copertura, per la realizzazione dei progetti, del 77% e un fabbisogno residuo di 30,8 miliardi.

Il nuovo piano strategico ha visto un riordino e il rilancio della spesa che ha interessato tutti i settori dei trasporti

Al top degli investimenti quelli dedicati alle ferrovie che sfiorano i 100 miliardi. Seguono strade e autostrade con circa 80 miliardi, città metropolitane con circa 20 miliardi. Poi aeroporti con 3,6 miliardi (già realizzati al 100%) e porti con 2,4 miliardi.

di quanto i due fattori siano strettamente interconnessi. Va sottolineato, infatti, come nel settore ferroviario il traffico merci e quello passeggeri nel periodo 2014-2017 abbiano registrato incrementi tali da incidere maggiormente sul Pil: nel traffico merci ferro-



Negli ultimi tre anni nel nostro Paese sono stati attivati investimenti pari a quelli degli ultimi venti: una imponente operazione di rilancio della mobilità sostenibile in Italia.

Nelle analisi fatte dagli esperti sono stati messi in relazione i dati della ripresa con quelli dell’andamento del settore dei trasporti, a dimostrazione

viario, per esempio, ha inciso con un +3,5%, mentre in quello passeggeri con un +12,9%.

Con il programma Connettere l’Italia, è stato portato avanti l’obiettivo di collegare sempre di più il Paese al proprio interno e con l’Europa e il resto del mondo. Il maggiore investimento è stato fatto sui valichi alpini

Il nostro auspicio è che con il Governo che si andrà a insediare si continui con il programma Connettere l'Italia

ferroviari per far assumere all'Italia un ruolo da protagonista nel traffico merci europeo, per connettere l'Italia ai mercati europei continentali e in sinergia con lo sviluppo del sistema portuale nazionale.

Gli investimenti sul trasporto su ferro da un lato sono incentrati per completare l'Alta Velocità di rete, cioè non solo il completamento delle linee già in progetto, ma nuove opere come la Napoli-Bari e altre per portare la velocità complessiva della rete a oltre 200-230 chilometri orari. Dall'altro lato, detti investimenti sono mirati all'adeguamento delle linee dedicate al trasporto merci agli standard europei, rendendole idonee a far viaggiare treni di 750 metri, alti fino a 4 metri e con capacità di oltre 2mila tonnellate.

Per estendere le connessioni veloci ed evitare le conseguenze di un paese "a due velocità" si è scelto, quindi, di adottare il modello di alta velocità tedesco:

aumentare la velocità commerciale al di sopra dei 200Km/h, utilizzando le più avanzate tecnologie di controllo e interventi mirati sulle infrastrutture esistenti. Questo modello di sviluppo è stato definito alta velocità di rete o Avr.

Si tratta di ammodernamenti che non prevedono, appunto, di costruire nuovi binari di alta velocità capaci di far viaggiare i treni a 300 km/h e di aprire nuove linee. Tempi e costi di questa opzione sarebbero irrealistici, mentre invece vanno previsti interventi di miglioramento tecnologico e di velocizzazione di linee già esistenti: per esempio, la dorsale adriatica, la Napoli-Reggio Calabria, la Venezia-Trieste

e la trasversale Roma-Ancona e la rete in Sicilia.

Portare l'Italia con l'alta velocità di rete a una velocità comparabile all'AV esistente è un obiettivo ambizioso che cambierà ancora una volta le abitudini e le modalità di spostamento degli italiani.

Con il nuovo programma vi è stata una totale inversione di tendenza rispetto alle impostazioni degli ultimi anni, legate alla modalità della legge Obiettivo e ispirate dalla logica del "fare presto" e non dalla selezione

far rinascere in Italia un mercato della progettazione, cresciuto nell'ultimo anno di oltre il 60%.

Gli impatti di tutte queste politiche hanno determinato risultati verificabili già in questi tre anni, sia sul versante dei traffici (+11% nel trasporto merci ferroviario; +24% nel cargo aereo; +7% nel traffico marittimo) che su quelli occupazionali. La stima dell'occupazione indotta dagli investimenti del gruppo Ferrovie dello Stato Italiane – pari a oltre 5,6 miliardi di euro – supera le 100mila unità solo nel 2017. Gli esperti stimano che,

complessivamente, gli investimenti del piano di Connettere l'Italia garantiranno un'occupazione complessiva, compreso l'indotto, di oltre 200mila persone ogni anno per 10 anni. Tra i tanti risultati raggiunti e i tanti provvedimenti adottati, va ricordata in particolare la ripresa degli investimenti nel rinnovo del parco



della qualità dei progetti o dalla verifica della effettiva utilità delle opere.

Inoltre, negli scorsi anni, con opere disegnate solo sulla carta e senza che fossero stati predisposti i progetti esecutivi, dopo solo pochi anni il fabbisogno per realizzare le opere è passato da 135 a 240 miliardi di euro, mentre il numero delle opere considerate "prioritarie" ha rapidamente superato il migliaio, vanificando il tutto e allungando inevitabilmente i tempi delle consegne. Con il nuovo programma Connettere l'Italia e utilizzando lo strumento del nuovo Codice degli Appalti, si è riusciti a eliminare il meccanismo delle varianti in corso d'opera e si è, invece, riusciti a

rotabili sia del trasporto ferroviario che di quello su gomma: 10,1 miliardi consentiranno di rinnovare oltre il 50% dei treni e dei bus in circolazione sul nostro territorio, dopo decenni di sostanziale immobilismo che hanno condotto anche alla crisi della produzione nazionale del settore.

La sfida è ancora lunga e tanto resta da fare, soprattutto per migliorare il settore del trasporto pubblico locale e la vita di milioni di pendolari che si spostano quotidianamente in treno. Il nostro auspicio è che con il Governo che si andrà a insediare si continui con il programma Connettere l'Italia e che non si debba ritornare nuovamente alla casella di partenza.

La Manutenzione Rotabili e le nuove sfide



di Massimo Malvisi

Il settore della costruzione del materiale rotabile sta vivendo una nuova era di sviluppo, anche sulla logica delle politiche europee e dei vari governi nazionali. La tematica ambientale sta assumendo un ruolo sempre più centrale nella politica della mobilità, che non a caso trova una nuova definizione in mobilità sostenibile. L'aumento della domanda ha imposto anche una maggiore attenzione ai cosiddetti costi di costruzione e gestione. Questi fattori hanno dato un notevole impulso allo sviluppo dell'industria della costruzione di materiale rotabile, che trova come prossima tappa l'entrata in esercizio di treni ad idrogeno. Quindi anche le logiche costruttive e, di conseguenza, manutentive stanno subendo una profonda trasformazione: basti pensare agli alloggiamenti delle apparecchiature e al passaggio all'effettuazione della manutenzione a treno completo, che impongono anche una trasformazione degli impianti manutentivi. A fronte di questi scenari, che mettono a dura prova l'organizzazione che le varie imprese ferroviarie si sono date nel tempo per quanto riguarda la manutenzione del materiale rotabile, le ditte costruttrici si fanno sempre più aggressive per spuntare contratti di manutenzione di tipo full service. Tutto ciò sta ingenerando nelle varie imprese ferroviarie delle riflessioni sul proprio modello organizzativo della manutenzione, che non può essere condizionato solamente dagli aspetti economici. In questo panorama si inserisce il tavolo di confronto con la società Trenitalia per

quanto riguarda il settore della Manutenzione Rotabili. Tale confronto si protrae oramai da alcuni mesi a causa anche dell'importanza della questione in atto. È utile ricordare gli elementi che come sindacato, e in particolare come Fit Cisl, riteniamo fondamentali; ci riferiamo a precisi impegni per quanto riguarda: la centralità del ruolo di Ecm da parte di Trenitalia, gli investimenti, le azioni per internalizzare attività pregiate, la formazione e le assunzioni di personale, oltre al fatto di realizzare internamente la manutenzione ai nuovi treni del trasporto regionale, denominati Rock e Pop, che a breve faranno la loro comparsa nelle Regioni che hanno già sottoscritto contratti di servizio "lunghi". Inutile sottolineare la valenza di questa scelta, che permette di dare un importante e positivo segnale all'intero settore in una logica di sviluppo. Per cogliere questa opportunità saranno necessari interventi per il potenziamento degli impianti e non solamente in termini di investimenti infrastrutturali, ma anche di incrementi di produttività con una diversa articolazione dei turni di lavoro, che deve essere oggetto di contrattazione a livello territoriale. Detto ciò vanno fatte alcune riflessioni, partendo dal valutare l'idea di assegnare a un unico soggetto il ruolo di indirizzo e controllo della manutenzione rotabili che si estenda anche alla gestione delle commesse. Altro aspetto riguarda più propriamente l'organizzazione negli impianti e le

problematiche che sono vissute quotidianamente e che non possono non trovare una risposta. Soprattutto perché sono elementi che influenzano il valore complessivo del costo manutentivo.

Partendo da quanto Ansf ha scritto a tutti gli operatori ferroviari in tema di manutenzione, trova ancora conferma il ruolo di riammissore così come è stato realizzato oppure bisognerà ripensare il meccanismo, in modo da dotare di ulteriori elementi la figura che deve valutare e decidere la riammissione di un treno in servizio a seguito di un intervento manutentivo, in particolare effettuato da ditte esterne.

Bisogna superare, sempre in tema organizzativo, anche la pratica sempre più diffusa negli impianti manutentivi della cosiddetta banalizzazione delle mansioni, la quale, secondo studi scientifici, può influenzare negativamente certi parametri del modello organizzativo del sistema di gestione adottato. Chiediamo anche di risolvere e ottimizzare le criticità presenti nei processi di approvvigionamento dei materiali e dei pezzi di ricambio.

Come Fit-Cisl riteniamo che il settore della manutenzione rotabili sia strategico e che debba trovare delle precise risposte alle questioni poste, mettendosi poi in condizione di evolvere e svilupparsi, riuscendo a presidiare molto efficacemente la manutenzione di treni di ultima generazione ma gettando anche le basi per quelli di prossima realizzazione.

Se l'Ansf procede troppo lentamente

Il tempo non sempre risolve i problemi, soprattutto quando manca la volontà di affrontarli da parte di chi spera nella classica proroga dell'ultimo minuto. Questa è la sintesi che racchiude il quadro, molto articolato, delle questioni che afferiscono alla competenza dell'Ansf (Agenzia nazionale per la Sicurezza delle Ferrovie).

Fatta questa premessa, su cui avremo modo di tornare in seguito in maniera più esauriente, anche a valle della prossima riunione in cui avremo occasione di chiarire taluni aspetti che stanno caratterizzando le materie di competenza di Ansf, veniamo al quadro delle questioni, vecchie e nuove, che necessitano di un intervento chiarificatore da parte dell'Agenzia.

Ancora una volta dobbiamo prendere atto del fatto che il meccanismo messo in atto dal decreto 04/2012/Ansf denota, in alcuni casi, la necessità di una risposta più tempestiva e incisiva da parte di Ansf, tuttavia siamo fiduciosi che l'effetto di deterrenza del sistema sanzionatorio possa aiutare.

Tale sistema sanzionatorio, lo ricordiamo, si suddivide in due segmenti, uno in applicazioni delle previsioni contenute nel d.lgs. 247/2010 e l'altro che si rivolge agli operatori ferroviari, qualora violino determinate regole o non ottemperino a determinate prescrizioni. Da questo impianto discendono due preoccupazioni, uno di sensibilizzazione nei confronti del personale di condotta, affinché sia reso edotto dell'entrata in vigore di tale sistema sanzionatorio, ma soprattutto delle causali che determinano le sanzioni.

L'altra preoccupazione riguarda la generalità degli operatori ferroviari e cioè che, qualora il personale ispettivo irroghi una sanzione in violazione delle casistiche previste dalla circolare sanzioni emanata dall'Ansf, l'operatore ferroviario oggetto della sanzione possa rivalersi nei confronti del/dei dipendente/i direttamente coinvolti. Questo potrebbe accadere in particolare modo in tutte quelle situazioni in cui il dipendente non è messo nelle condizioni di poter svolgere le attività in maniera adeguata oppure non è dotato degli strumenti previsti. Inoltre servono ulteriori elementi chiarificatori a disposizione del personale ispettivo.

Riprendendo il discorso degli effetti che il decreto 04/2012/Ansf ha prodotto più o meno direttamente, dobbiamo constatare, come avevamo previsto, che gli attori del sistema non hanno raggiunto la piena "maturità" in quanto alcuni interpretano la declinazione dei principi come un sostanziale via libera, costringendo il sindacato a sollecitare un intervento dell'Ansf. L'Agenzia, però, sconta spesso una tempistica non immediata, per tutta una serie di ragioni, non ultima la carenza di personale. In ragione di ciò ci auguriamo che l'effetto deterrenza delle sanzioni possa contribuire a una evoluzione positiva di tutto il sistema, riconoscendo la fondamentale validità di processi quali la formazione e la sua tracciabilità, l'aggiornamento regolamentare con i dovuti tempi e strumenti, ma soprattutto, anche se non è di competenza dell'Agenzia, regole comuni di impiego.

Sempre in questo solco sarà importante fare un aggiornamento a valle della nota di Ansf sulla manutenzione rivolta

a tutti gli operatori ferroviari la quale, lo ricordiamo, riguarda anche il controllo del sistema sia nella sua interezza sia per quanto riguarda l'avanzamento del percorso di adeguamento delle reti regionali connesse con l'infrastruttura ferroviaria nazionale. Su questo punto abbiamo il sentore che l'avanzamento sia molto lento. Seppur riconoscendo la complessità dell'operazione e al netto di tutte le carenze evidenziate, come la mancanza di personale esperto della materia, difficoltà progettuali e via elencando, abbiamo il sospetto che i soggetti interessati non mettano la dovuta volontà nel portare avanti questo processo, che ricordiamo è stato definito e finanziato. Starà all'Agenzia intervenire in merito, una volta verificato lo stato dell'arte.

Invece per quanto riguarda le reti isolate e turistiche, sta avanzando un processo di interlocuzione tra tutti i soggetti interessati affinché tali reti siano dotate di uno standard comune di sicurezza, tenendo conto delle loro specificità.

Infine, dobbiamo registrare che in sede europea vi è una riflessione in atto per quanto riguarda una eventuale rivisitazione della definizione di incidente grave, su cui abbiamo interessato l'Etf (Federazione europea dei lavoratori dei trasporti) affinché vigili sui possibili sviluppi.

Massimo Malvisi

Rfi: in arrivo nuove tecnologie e investimenti per la sicurezza



di Michele Catellano

Il recente incidente in cui ha perso la vita un operaio di una ditta appaltatrice, rimasto folgorato mentre era intento in attività di manutenzione alla linea elettrica della rete ferroviaria nei pressi della stazione di Bologna, ripropone in tutta la sua drammaticità il tema della sicurezza sul lavoro. Rimane difficile dover constatare che, in un'epoca in cui il progresso tecnologico ha raggiunto livelli altissimi, manchino specifici ed efficaci dispositivi da poter dare in dotazione agli operatori del settore per impedire che si verifichino tali tragici eventi.

A oggi ci risulta che Rete ferroviaria italiana ha sviluppato in collaborazione con l'Università di Pavia un "rilevatore di tensione" che segnala a distanza la presenza di tensione nella linea elettrica, evitando quindi che l'operatore accidentalmente venga a contatto con essa ritenendola disalimentata. Il prototipo del dispositivo realizzato ha dato dimostrazione di affidabilità durante le prove sul campo, emettendo segnali di allarme nell'approssimarsi al campo elettrostatico prodotto dalla linea elettrica. Adesso è in corso la fase di miniaturizzazione dell'apparecchiatura per rendere possibile la sua applicazione sul casco degli operatori per poi poter avviare la produzione di serie entro il corrente anno. Non appena disponibile il dispositivo, sarà necessario renderne obbligatorio l'utilizzo al personale di tutte le imprese ferroviarie impegnate nelle lavorazioni che interessano la linea di trazione elettrica per scongiurare, finalmente, il ripetersi di incidenti mortali.

Sempre in ambito di implementazione tecnologica che, oltre a migliorare le condizioni relative all'esercizio, impatta positivamente sulla sicurezza sul lavoro, Rfi ha in corso di progettazione interventi riguardanti l'informatizzazione della procedura di richiesta e concessione delle interruzioni, denominata "interruzione dinamica" e il sistema integrato di protezione automatica cantieri (Sipac).

Entrambe le innovazioni tendono a ridurre l'errore umano rispettivamente con l'eliminazione di produzione di moduli cartacei (M.40) o protocolli telefonici, potendo l'operatore effettuare la richiesta dell'interruzione e riceverne conferma dal regolatore della circolazione attraverso il proprio tablet, mentre la protezione del personale operante nei cantieri avverrebbe sfruttando la sicurezza prodotta dal sistema di segnalamento.

La ricerca e gli investimenti in tecnologia per il miglioramento delle condizioni di sicurezza sul lavoro sono sicuramente fondamentali, ma un ruolo altrettanto importante per il conseguimento di un risultato efficace e concreto è rappresentato dalla formazione del personale sia per la parte tecnico professionale che per quella specifica riguardante appunto la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro.

Per il primo aspetto in Rfi è in progetto una rivisitazione del modello del sistema formazione che come obiettivo tende a migliorarne l'efficacia e l'efficienza rispetto all'attuale standard. È prevista la costruzione e la ristrutturazione di tre o quattro nuovi grandi centri di formazione

specialistici nelle sedi di Milano, Bologna, Roma e Napoli e di dodici aule satelliti presenti nelle Direzioni territoriali Produzione. I centri specialistici saranno attrezzati con simulatori fisici e virtuali per consentire l'esercitazione pratica sugli apparati per la regolazione della circolazione, della manutenzione e la condotta. Saranno presenti anche campi di prova che riprodurranno un modello di piazzale di stazione dove il personale della manutenzione potrà essere addestrato potendo operare fisicamente sui diversi enti che sono presenti negli impianti ferroviari. È in programma l'implementazione di piattaforme digitali per la gestione della formazione a distanza, procedendo anche all'aggiornamento e alla modifica dei materiali didattici.

In previsione sono anche modifiche al processo abilitativo attraverso la revisione al sistema di acquisizione e mantenimento delle competenze e la creazione del ruolo dell'istruttore-esaminatore full-time in alternativa agli attuali, che hanno incarichi diversi in azienda, utilizzati part-time fino ad oggi.

Per l'altro tema della formazione sulla sicurezza, è necessario ricercare tutte le modalità che facciano crescere maggiormente a tutti i livelli la cultura della prevenzione dei rischi, che in primo luogo si realizza con l'osservanza rigorosa di norme e regolamenti e contrastando ogni genere di pressione o sollecitazione che inducano ad agire in maniera meno conforme alle regole nello svolgimento delle proprie attività.

Ecco le regole condivise in Iren sulle nuove tecnologie

Risultato positivo: firmati accordi su geolocalizzazione e strumenti di lavoro



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

Una delle conseguenze dell'evoluzione tecnologica nell'organizzazione del lavoro è la continua introduzione di dispositivi e strumenti informatici il cui utilizzo richiede anche una condivisione di nuove regole del rapporto di lavoro.

il 20 marzo scorso sono stati sottoscritti con la multiutility Iren Spa due importanti accordi sulla geolocalizzazione della flotta aziendale e dei dispositivi informatici impegnati nelle reti e negli impianti. Vediamone in sintesi i contenuti.

Geolocalizzazione dei mezzi aziendali

Iren doterà la propria flotta aziendale di un sistema di gestione basato sulla geolocalizzazione satellitare Gps (Global Positioning System) per necessità organizzative, di sicurezza sul lavoro nonché di tutela del patrimonio aziendale.

I benefici organizzativi: maggiore efficienza della programmazione delle attività sul territorio e degli interventi di manutenzione dei veicoli, ottimizzazione dei costi aziendali, anche attraverso l'individuazione dei percorsi da compiersi, miglior organizzazione del lavoro dei dipendenti impegnati fuori sede per fornire loro tempestive istruzioni.



Le esigenze di sicurezza: reperimento immediato del veicolo in caso di soccorso, facilitando così il ritrovamento del dipendente anche in caso di incidente; tempestivi interventi per la gestione delle anomalie dei veicoli in servizio.

La tutela del patrimonio aziendale: prevenzione di furti e danneggiamenti dei mezzi aziendali, delle attrezzature di lavoro, risparmio sulle assicurazioni degli autoveicoli, gestione delle violazioni del codice stradale.

Inoltre la gestione dei dati permetterà di pianificare nuovi percorsi per la riduzione di costi, consumi ed emissioni dannose in atmosfera, migliorare i comportamenti di guida

del personale. In senso generale, sarà possibile perseguire una migliore e più efficiente gestione della flotta aziendale finalizzata tra l'altro a contenere i mezzi circolanti e la condivisione del parco veicoli.

I dati forniti saranno raccolti e trattati dalla società tramite personale specificatamente designato per accederne, mediante credenziali di autenticazione e di cui verrà data informazione ai dipendenti.

Verranno raccolti prevalentemente dati sull'ubicazione del veicolo, distanza percorsa, tempi di percorrenza, velocità media e carburante consumato, commisurazione dei costi da imputare alla clientela.

La geolocalizzazione degli strumenti informatici

Iren, nel contesto delle reti di distribuzione di acqua ed energia, inserirà un progetto Wfm (Work Force Management) per la loro gestione, con l'implementazione e l'integrazione di sistemi informativi e tecnologici.

La finalità del progetto Wfm è quella di realizzare una soluzione informatica integrata ai sistemi gestionali in esercizio, volta a migliorare l'operatività e la qualità del servizio del gruppo sui territori di competenza operativa, attraverso il coinvolgimento di tutti i livelli delle strutture organizzative interessate, a partire dai tecnici e dagli assistenti, il cui apporto in materia di conduzione e manutenzione di impianti e reti è stato fondamentale.



Il progetto prevede l'implementazione di nuovi sistemi informativi certificati e centralizzati di comprovata affidabilità e l'introduzione di tecnologie mobili (dispositivi quali computer palmari o tipo tablet) per l'assegnazione e consuntivazione telematica delle attività sul territorio in tempo reale; tali dispositivi incorporano sistemi di navigazione e localizzazione satellitare Gps, che migliorano le finalità di coordinamento degli interventi fornendo indicazioni di navigazione stradale che guidino le squadre verso gli impianti oggetto degli interventi assegnati.

Il sistema consentirà di: gestire in maniera telematica e integrata gli ordini di lavoro attraverso il collegamento con il centro operativo; gestire le squadre operative attraverso l'assegnazione telematica degli interventi da effettuare; disporre sul campo della cartografia della rete, degli schemi e delle caratteristiche dei singoli impianti, di manuali e note operative; risolvere le anomalie sulla rete di distribuzione, allertando immediatamente

il tecnico competente e indirizzandolo sul luogo d'intervento, tracciando tempi ed esiti delle attività; razionalizzare i tempi di spostamento, incrementando performance e qualità del servizio; adottare politiche innovative di manutenzione e conduzione di impianti e reti, seguendo logiche industriali, rispondendo a requisiti di efficienza ed efficacia, mirando a pre-

servare e valorizzare gli asset aziendali; gestire in modo ottimale il flusso di dati e informazioni per favorire l'interazione tra attività front office e back office; adeguare e sviluppare ulteriormente le competenze del personale tecnico e operativo realizzando piani di miglioramento delle attività di conduzione e manutenzione con una forte incremento della manutenzione predittiva.

L'assegnazione nominativa degli strumenti informatici avverrà a valle di idonei interventi formativi. Il progetto Wfm riguarderà pertanto tutte le attività di conduzione, manutenzione, pronto intervento, gestione utenza e nuove opere.

Le garanzie sul trattamento dati

Iren provvederà a redigere un'apposita policy aziendale sul sistema di localizzazione satellitare e informativa ai dipendenti, così come previsto dall'art. 4, comma 3, della legge 300/1970 e dall'art. 13 del d.lgs. 196/2003.

Tutti i dati raccolti saranno utilizzati nel rispetto della vigente normativa in tema di riservatezza dei dati personali. In tal senso, la società fornirà adeguata informazione ai propri dipendenti circa la presenza del predetto sistema e le sue finalità, informandoli del personale aziendale incaricato al trattamento dei dati connessi all'utilizzo del sistema e dei tempi di conservazione dei dati stessi.

Il datore di lavoro potrà esaminare e verificare il percorso effettuato dai lavoratori a fini esclusivamente organizzativi e produttivi, utilizzando dati in forma aggregata e anonimi, nel pieno rispetto della privacy.

I dati raccolti non potranno essere diffusi o comunicati a terzi, salvo esigenze normative, di polizia o di giustizia.

Non saranno adottati nei confronti del personale dipendente comportamenti discriminatori, provvedimenti disciplinari, di rivalsa o di risarcimento nel caso in cui la società venga a conoscenza, a seguito della raccolta dei dati, di notizie o eventuali errori dei dipendenti, salvo in caso in cui emergano comportamenti in violazione di norme regolamentari, contrattuali e/o di legge.

La conservazione dei dati sarà limitata a un tempo strettamente necessario e comunque conformemente alla normativa vigente. Se i dati in questione venissero utilizzati a soli scopi di rendere una determinata prestazione contrattuale oppure per esigenze attinenti alla sicurezza dei lavoratori ed alla tutela del patrimonio aziendale, saranno automaticamente cancellati e senza possibilità di riutilizzo. Vengono fatte salve esigenze di conservazione per attività investigative da parte dell'autorità giudiziaria o di polizia.

L'accordo sul diritto di sciopero è una conquista di tutti

Il documento che abbiamo firmato è storico, ma la situazione è ancora in evoluzione



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

Il 28 febbraio 2018 è una data da ricordare. Quel giorno, infatti, le Segreterie nazionali di Fit-Cisl, Filt-Cgil, Uiltrasporti e Ugl Autoferrotranvieri hanno sottoscritto con le associazioni datoriali Asstra, Anav e Agens uno storico accordo sulla regolamentazione del diritto di sciopero nel trasporto pubblico locale.

Il contesto

Da circa vent'anni non si era mai giunti prima d'ora a un'intesa tra le parti che regolamentasse questa delicata materia. Infatti lo sciopero, garantito dall'art.40 della nostra Costituzione, regolamentato per i servizi essenziali dalla legge 146/1990 modificata dalla legge 83/2000, vede in vigore nel tpl una regolamentazione provvisoria dall'anno 2002, emanata dalla Commissione di Garanzia con delibera n. 02/2013 e successive modifiche, che nel corso degli anni si sono aggiunte. Come noto, la regolamentazione è sempre avvenuta attraverso delle "imposizioni" deliberate dalla Commissione stessa. Inutile sottolineare la differenza tra agire rispettando regole imposte da un soggetto terzo oppure condivise tra gli attori principali.

Certamente, la situazione è stata sbloccata dopo anni dalla proposta di delibera 01/2018 della Autorità, la quale lo scorso gennaio ha formulato

una revisione della regolamentazione provvisoria notevolmente peggiorativa, evidentemente per far fronte al disagio che tanti scioperi, dichiarati da organizzazioni sindacali con scarsa rappresentatività, stanno causando ai cittadini soprattutto nei grandi centri, Roma su tutti.

Val la pena sottolineare che a nulla sono valse le numerose audizioni di organizzazioni sindacali e associazioni datoriali fatte dalla Commissione a dicembre scorso – prima, quindi, della proposta di delibera – nelle quali, seppur con toni diversi, si è più volte sottolineato che l'intervento su alcune problematiche poste dall'Autorità non avrebbero trovato risoluzione con un ulteriore restringimento delle regole. La Fit-Cisl, nello specifico, ha dichiarato che sarebbe stato opportuno intervenire sulle cause che generano i conflitti, cioè sugli atteggiamenti talvolta di indisponibilità delle aziende di far fronte agli incontri previsti dalla regolamentazione in atto, finalizzati a trovare soluzioni per evitare che la vertenza sfoci in un conflitto. Con forza abbiamo sostenuto che il legislatore dovrebbe trovare finalmente il coraggio di intervenire sul concetto di rappresentatività per quanto riguarda



il diritto di sciopero: non è possibile che chi ha una rappresentanza che conta lo zero (virgola) in grandi aziende che operano in grandi centri possa essere messo sullo stesso piano di chi, nelle stesse aziende, ha una rappresentanza che conta percentuali parecchio superiori. Abbiamo inoltre evidenziato dati, grafici, ricerche, che attestavano che l'incidenza di scioperi effettuati dalle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto nazionale avevano un impatto enormemente basso rispetto a quelli attuati da altri soggetti. Ma, come detto, tutto è stato assolutamente inutile.

Nella citata delibera, la Commissione esprime la volontà di intervenire in modo bipartisan, colpendo sia i rappresentanti dei lavoratori sia le aziende. Per la parte che attiene a noi, evitando di sottolineare i vari punti, peraltro molto tecnici, che sarebbero stati modificati, possiamo tranquillamente affermare che il contenuto della delibera, qualora fosse entrata in vigore, avrebbe di fatto impedito alle

organizzazioni sindacali di proclamare scioperi andando ad allungare i tempi tra uno sciopero e l'altro, senza intervenire su chi avrebbe eventualmente la precedenza a occupare una data per la protesta, senza nessun accenno alle cause che generano il conflitto, alla rappresentatività, a sanzioni nei confronti di chi non rispetta le varie fasi di confronto per evitare lo sciopero. In altre parole, un testo inaccettabile.

Le trattative tra le organizzazioni sindacali che sottoscrivono il contratto nazionale e le associazioni datoriali si sono svolte lo scorso febbraio in modo serrato per scongiurare la definitiva entrata in vigore della delibera. Le parti hanno avuto una base di confronto che è stato un mix tra quello che ha regolamentato il settore in tanti anni e quello che la Commissione proponeva nella citata proposta di delibera. Non si poteva, infatti, ignorare quello che la Commissione si apprestava a varare, pur se era non condiviso. In questi casi, utilizzando un gergo sportivo, si può dire: «Si gioca in difesa non essendoci le condizioni per giocare in attacco».

I contenuti dell'accordo

Il 28 febbraio, dunque, si giunge all'intesa di cui riportiamo di seguito i quattro punti salienti: sono ristabiliti i 10 giorni di rarefazione oggettiva scongiurando il pericolo di poter effettuare non più di 13 scioperi l'anno (la delibera portava il tetto a 20 giorni); è ripristinata la negoziazione tra le parti per individuare il bacino d'utenza (ristretta nella proposta di delibera); è esclusa la possibilità di lasciare in capo alla Commissione la possibilità di individuare periodi di franchigia in occasione di eventi eccezionali (lo decideranno le parti); è evitata la possibilità di trattare i regolamenti di servizio, laddove inesistenti, con chiunque proclami lo sciopero (si farà solo con le rsu/rsa o, in mancanza, con le organizzazioni firmatarie del cenl).

Il parere della Commissione

Così come previsto dalla legge, l'accordo firmato è stato inviato dalle parti alla Commissione di Garanzia che dovrà esprimere un parere di validazione o di eventuali osservazioni in merito. Purtroppo l'esito di tale parere non era scontato e si è concretizzato il timore che avevamo e cioè che neanche l'intesa fosse sufficiente a scardinare dalla testa di qualcuno i convincimenti su come intervenire sul problema. L'esito della valutazione è stato comunicato a tutte le parti in causa nei primi giorni del mese di aprile: la Commissione, pur apprezzando il 90% del testo, interviene ancora una volta, attraverso una nuova proposta di delibera, su tre articoli dell'accordo, riportando in uno di questi il numero di giorni della

rarefazione oggettiva a venti. L'Autorità dunque di fatto conferma la sua idea, ignorando completamente la volontà delle parti. Inoltre, ha convocato in audizione sul tema, entro i quindici giorni previsti dalla legge, tutte le organizzazioni sindacali presenti nel tpl, mettendo quindi sullo stesso piano le sigle minori e i sindacati che con senso assoluto di responsabilità hanno lavorato per giungere a un'intesa con le controparti.

La vicenda è quindi ancora in corso mentre questo giornale va in stampa e non sappiamo come si potrà concludere. È certamente doveroso, però, ricordare a tutti e divulgare il più possibile come si sono svolti in fatti che hanno comunque portato alla firma di un accordo storico.

I gruppi di lavoro di Fit e Cisl sullo sciopero

Il Dipartimento Mobilità della Fit-Cisl continuerà a perseguire la sua idea rispetto alla regolamentazione del diritto di sciopero. Infatti, nonostante siamo stati i principali attori, nel raggiungere l'intesa con le controparti dell'accordo del 28 febbraio 2018, rimaniamo convinti che probabilmente è giunto il momento di giocare la partita in attacco.

Non regge più un sistema in cui chiunque può decidere di proclamare uno sciopero, a volte su questioni superate, chiamando di fatto i lavoratori e le loro famiglie a un sacrificio economico. È ora che qualcuno intervenga nei confronti di chi non sente questo senso di responsabilità. La nostra organizzazione ha sempre visto lo sciopero come ultimo atto di una vertenza: noi siamo il sindacato che contratta, che porta i risultati ai lavoratori attraverso gli accordi siglati. Prendiamo le distanze, soprattutto nel tpl, da chi ha l'esclusiva finalità di far perdere reddito ai lavoratori senza, tra l'altro, avere poi la responsabilità di sedersi a un tavolo di trattativa. Lamentarsi è facile: siamo capaci tutti! Così come prendiamo le distanze dalle aziende che, in barba ad accordi e regole, rifiutano un confronto o lo fanno con la logica di ottenere solo il risultato che si sono prefissate. Prendiamo le distanze da chi avrebbe il dovere di intervenire su queste materie e non lo fa.

Allora, è giunto il momento di aprire un confronto diverso su come arginare le problematiche, trovando soluzioni efficaci. Oggi, purtroppo, gli unici risultati efficaci che otteniamo sono la perdita di reddito di chi sciopera e il disagio che si crea a chi evidentemente nella vertenza non ha responsabilità e che, se al contrario si schierasse con i lavoratori, potrebbe fare la differenza: l'utenza. Il tema all'interno della nostra organizzazione è talmente sentito che, oltre ad attivare un gruppo di lavoro del Dipartimento Mobilità della Fit che si confronterà sulla questione, anche la Confederazione darà il via a un tavolo di lavoro con il coinvolgimento di tutte le categorie interessate dalla materia, tra cui la nostra.

L'auspicio è quello di elaborare proposte che possano essere presentate e condivise per intervenire con efficacia in merito.

Il Jones Act è davvero la soluzione ai nostri problemi?

C'è chi invoca questa legge americana, che però prevede vincoli precisi



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

Ormai lo scontro sulle regole da applicare alle navi impiegate sul cabotaggio insulare in Italia ha raggiunto livelli a dir poco elevati, tanto che qualcuno invoca come risolutiva una vecchia legge degli Stati Uniti che si applica a tutte le imbarcazioni usate nei viaggi commerciali di cabotaggio. La legge in questione è conosciuta come "Jones Act", anche se il nome corretto è "Merchant Marine Act", e risale al lontano 1920. Fu introdotta dal Senatore Wesley Jones, da cui il nome, e firmata dal Presidente Woodrow Wilson con lo scopo di regolamentare i traffici commerciali tra i porti degli Usa e allo stesso tempo dotarli di una flotta.

Il Jones Act si può riassumere in quattro punti: ogni nave impiegata nel trasporto di merci o passeggeri tra due o più porti degli Stati Uniti deve essere stata costruita in un cantiere americano, essere di proprietà di cittadini o società americane, battere bandiera a stelle e strisce ed essere armata con cittadini americani o lavoratori ivi residenti. In più, in caso di lavori di riparazione o trasformazione effettuati sulle navi in cantieri al di fuori degli Stati Uniti, almeno il 90% dell'acciaio impiegato per questi lavori deve essere "made in Usa".

Il J.A. si applica ai collegamenti tra i porti lungo la costa e con i diversi

territori d'oltremare come le Hawaii e l'isola di Guam, ad esempio, che coprono distanze significative. Stranamente, se tra i due porti c'è ne uno straniero, il collegamento può essere fatto anche da navi con bandiera estera ed è curioso quanto accaduto alla Norwegian Cruise Line che, per poter effettuare crociere nelle Hawaii imbarcando/sbarcando passeggeri nelle varie isole, con navi in bandiera "non americana" facevano una deviazione di quattro giorni nel porto di Tabuaeran sull'atollo di Fanning nella Repubblica di Kiribati.

Logicamente una politica così protezionistica ha riflessi più che positivi sull'occupazione di cittadini americani, o permanentemente residenti negli Usa, a partire dalle acciaierie, passando per i cantieri fino ad arrivare ai marittimi imbarcati sulle navi. Di contro questo protezionismo porta a un aumento dei costi non indifferente, tanto che è stato calcolato che una nave mercantile costruita nei cantieri statunitensi può costare fino a tre volte in più rispetto a quelli asiatici.

Sul sito dell'associazione degli armatori statunitensi, American Shipping Company, alla voce Jones Act fanno notare che muove affari per 14 miliardi di dollari americani, dando lavoro a



84mila persone nei cantieri e 70mila a bordo e a terra per le navi impiegate. Tutte le "fasi" del Jones Act sono tenute sotto controllo dalle autorità statunitensi tramite la Coast Guard, dalla costruzione fino all'esercizio delle navi, verificando anche la composizione degli equipaggi a ogni scalo nei porti americani. Però anche nella flotta battente bandiera a stelle e strisce c'è qualche "eccezione", in quanto nella riserva della US Navy sono presenti due navi Ro/Ro "made in Italy", per la precisione costruite a Castellammare di Stabia, e sono la Cape Victory e la Cape Vincent rispettivamente ex Merzario Britannia e Merzario Italia, arruolate (e mai congedate) in occasione della prima guerra del Golfo.

Come immaginabile, all'interno del Congresso americano c'è una forte lobby a favore del J.A., che va dal sindacato dei marittimi all'associazione dei cantieri navali, i quali nel corso degli anni lo hanno reso più forte e ne hanno allargato il campo di applicazione.

L'Italia è sempre stata un paese molto europeista, a volte troppo esterofilo e

pronto a denigrare quello che produce, e mentre il Senatore Jones faceva approvare dal parlamento degli Usa la legge sul cabotaggio, il Lloyd Triestino, società di navigazione italiana erede del Lloyd Sabauda, nonostante in Italia già allora non mancassero i cantieri navali, ordinava nei cantieri scozzesi William Beardmore & Co di Glasgow i quattro transatlantici classe "Conti" (Verde, Biancamano, Grande e Rosso) da impiegare sui collegamenti transoceanici. Il Conte Verde ha per me un significato particolare in quanto mio padre, allora giovanissimo marittimo, era imbarcato su questa nave e, a causa dello scoppio della seconda guerra mondiale, si ritrovò bloccato nel porto di Shanghai. Rimase internato a Shanghai fino al suo arruolamento nel locale distaccamento del Battaglione San Marco. Ma questa è un'altra storia.

Lo scontro politico e commerciale in atto in Italia, sulle navi impiegate nelle tratte di cabotaggio nazionale e non, ha portato alla ribalta il Jones Act anche da noi. L'ultima sua "invocazione" è stata fatta in un programma televisivo da un noto armatore italiano impegnato in un duro confronto commerciale con i suoi concorrenti. In tal senso si riferiva al Jones Act come soluzione a tutti i problemi che affliggono il nostro cabotaggio.

Facendo un'analisi veloce su una ipotetica applicazione in Italia di una legge simile, saltano subito all'occhio alcune criticità di non poco conto. Come visto, il Jones Act "inizia" nelle acciaierie e nei cantieri navali. Penso che, a partire dai nostri colleghi metalmeccanici, una legge simile sarebbe a dir poco positiva. Basti pensare ai problemi che affliggono l'Ilva o alla cantieristica italiana la quale, fatte poche eccezioni, ormai costruisce solamente navi da crociera e militari. Gli armatori italiani infatti, anche chi invoca il Jones Act, ordinano la costruzione delle loro navi in Cina.

Sul versante armatoriale la situazione è ancora più variopinta in quanto

alle navi di "proprietà" sempre più spesso vengono affiancate navi prese a nolo (si dice "in bare boat charter") e armate dal noleggiatore con propri equipaggi. È curioso che uno dei principali operatori del cabotaggio, la Tirrenia Cin, venda le navi di proprietà e le sostituisca con navi in bare boat charter.

Dal punto di vista occupazionale per il sindacato una sorta di Jones Act sarebbe altamente auspicabile, in quanto potrebbe servire a rafforzare, soprattutto nei controlli, quanto già previsto dalla normativa nazionale e comunitaria sull'argomento (vedi 3577 e simili). I controlli infatti potrebbero contrastare il fenomeno delle navi in bandiera comunitaria noleggiate in time charter, quindi con equipaggio comunitario, che ormai stanno dilagando soprattutto in Tirreno nei collegamenti con Sicilia e Sardegna. Navi che dovrebbero applicare ai marittimi imbarcati, tassativamente comunitari, contratto e condizioni previdenziali almeno equivalenti a quelle dei marittimi italiani, ma purtroppo non sempre è così e le denunce del sindacato spesso cadono nel nulla. In genere queste imbarcazioni hanno tabelle di armamento numericamente inferiori a quelle di dimensioni equivalenti operanti in bandiera italiana, incrementando il dumping ai danni dei nostri marittimi.

Queste bandiere comunitarie hanno anche un'altra carta a loro favore che è la ridottissima burocrazia nelle loro amministrazioni al contrario di quella italiana, che crea non pochi problemi a marittimi e armatori del Belpaese.

A titolo di esempio vorrei citare due delle ultime problematiche che stanno colpendo i lavoratori marittimi italiani e sono la figura dell'ufficiale elettrotecnico e il rinnovo delle certificazioni Mams/Mabev.

La figura dell'ufficiale elettronico, o Eto, è stata introdotta dagli emendamenti di Manila alla Stcw del 2010 e,

mentre in altre nazioni è già "operativa" da qualche anno, in Italia i Ministeri interessati devono ancora decidere il relativo percorso formativo, con conseguente ritardo di quasi dieci anni nella formazione degli allievi. Questo inutile ritardo priva tanti giovani al diritto di accedere a questa professione che, una volta risolto il problema formazione, sicuramente avrà un futuro più che roseo.

Altra problematica recente è legata al rinnovo delle certificazioni Mams/Mabev che a seguito di un adeguamento della normativa italiana a quella internazionale non è più possibile fare con le vecchie procedure, cioè esercitazioni pratiche a bordo, ma possono essere rinnovate solo dopo aver effettuato un corso, con esame finale, presso un centro accreditato con il Mit. Nulla di strano se non fosse che al momento in Italia esiste un solo centro di questo genere che si è per giunta rivelato molto costoso. Durante un incontro al Comando generale delle Capitanerie di porto avevamo espresso il nostro stupore e disappunto su come la vicenda era gestita e ci erano state illustrate le possibili soluzioni. Purtroppo a distanza di mesi nulla di quanto promesso si è avverato. Cosa curiosa è che, se sul fronte equipaggi siamo europeisti, non lo siamo altrettanto con la formazione e le relative certificazioni in quanto, se un marittimo italiano volesse fare i corsi previsti per il rinnovo di Mams/Mabev in un centro autorizzato fuori dai confini nazionali, magari a costo inferiore, questo non sarebbe riconosciuto dal Ministero in quanto "europeo" e non italiano.

Forse un Jones Act servirebbe più sul versante della burocrazia che non nell'esercizio delle tratte di cabotaggio.

Lavoro, salute e sicurezza sono le nostre priorità

Piangiamo altri quattro morti sul lavoro ma non ci arrendiamo: cambieremo il sistema



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

Rabbia, dolore, attiva solidarietà al mondo degli affetti travolto da chi ha perso la vita per lavorare: sono queste le nostre reazioni di fronte al ripetersi di tragedie di quanti muoiono nell'ambiente di lavoro. Recentemente tre eventi ci hanno sconvolto: la perdita di un lavoratore nel porto

ci hanno sconvolto: la perdita di un lavoratore nel porto di Genova e di due nel porto di Livorno. Sono diverse le dinamiche, ma identici gli effetti devastanti.

La centralità di salute e sicurezza la abbiamo ribadita nella nostra linea strategica

confermato con forza il nostro impegno e le nostre conseguenti iniziative per ribadire che per la Fit-Cisl salute e sicurezza costituiscono la priorità del nostro agire. Esse non sono una op-



di Genova, di due nel porto di Livorno e di un altro a porto Nogarò. Sono diverse le dinamiche, ma identici gli effetti devastanti. L'ultima settimana dello scorso mese di marzo due eventi

Dolore e rabbia, dunque, che si sono espressi nella immediata mobilitazione dei nostri lavoratori. Sicuramente non ci siamo abbandonati alla supina rassegnazione, ma abbiamo

zione di costo, quindi, quanto il primo investimento che le aziende devono attuare. Il fatto doloroso di Genova è avvenuto in modo perfino banale e, quindi, del tutto inaccettabile.

La centralità di salute e sicurezza la abbiamo ribadita nella nostra stessa linea strategica, quando abbiamo posto il sistema dei porti come punto di snodo nevralgico per avviare un nuovo processo di solida e duratura crescita del sistema Paese. È un obiettivo che ci siamo posti nel complesso della nostra piattaforma per un sistema fortemente integrato dei porti della Liguria, per migliorarne l'efficienza e la competitività, che poggia su una sinergia a filiera tra i porti vicini. Con assi di riferimento che



sono costituiti dalle realtà di Genova, Savona e La Spezia, con le dinamiche intermedie, che fanno leva su Vado Ligure e su Sestri Ponente. A Vado è in corso di avanzata realizzazione un moderno terminal container, tecnologicamente molto avanzato. In forte sviluppo è il porto di La Spezia, che si sta specializzando sulla cantieristica, che sta vivendo una stagione molto positiva, con la presenza di imprese non di elevata dimensione le quali sanno rispondere molto bene alle nuove domande del mercato interno e di quello più globale.

Il sistema portuale ligure è caratterizzato in sostanza da forte dinamismo, che coinvolge attivamente – ed è la nostra visione - i territori nell'intreccio virtuoso di una moderna intermodalità e dello sviluppo della logistica. Che troverà una nuova spinta, e un conseguente ulteriore qualificato sviluppo dalla compiuta realizzazione del Terzo Valico, della Gronda e dello snodo ferroviario del Campasso. Essi saranno, con Genova, lo snodo di riferimento per tutto il Mediterraneo e per i traffici che si incanaleranno dalla Svizzera e dai paesi del centro-nord dell'Europa.

Tante sono, quindi, le opportunità ancora da cogliere e sulle quali intensificheremo il nostro impegno. Con tre obiettivi: crescita della nostra economia, salvaguardia degli attuali livelli dell'occupazione, ampliamento di sicure e qualitative prospettive di lavoro a favore delle giovani generazioni che premono sul mercato.

Tali obiettivi non vogliamo realizzare solo nel dorsale della Liguria, ma anche in altre realtà che stanno maturando in altri porti. Anche nel nostro Mezzogiorno. È di questi giorni la notizia che la Regione Campania ha approvato l'istituzione della Zes, zona economica speciale, che fa perno sui porti di Napoli e Salerno e che coinvolge quasi trenta comuni che si affacciano su questi scali. Le facilitazioni previste, anche sotto il profilo fiscale, con l'insediamento di nuove imprese, daranno il via a una vera svolta in un nuovo processo di sviluppo, economico e sociale. Altrettanto ha fatto la regione Calabria, ponendo la Zes con un ben preciso riferimento al ruolo strategico di Gioia Tauro. Un porto in difficoltà e al quale rivolgiamo la nostra particolare attenzione. Si affacciano nuove e prestigiose forze

imprenditoriali, molto interessate al superamento dell'attuale situazione di stallo e a un suo rilancio. Insieme all'istituzione della zona economica speciale puntiamo alla salvaguardia degli attuali livelli di occupazione e a un loro consistente sviluppo. Campania e Calabria, puntando appunto sui loro porti, sono oggi in grado di invertire l'attuale situazione di crisi economica e soprattutto sociale, resa più pesante dall'impoverimento del tessuto connettivo, caratterizzato dalla fuga verso altri lidi dello straordinario patrimonio che è espresso dai giovani.

Siamo nel mezzo, in estrema sintesi, di un profondo processo di cambiamento dei nostri assetti produttivi, con importanti riflessi positivi anche nell'immagine più complessiva del nostro Paese. Nella quale il lavoro rafforza la sua centralità, con tutti i paradigmi che lo contraddistinguono. Merito solo nostro? Non esageriamo. Sicuramente, tutta la Fit-Cisl, in ogni territorio e realtà aziendali, ha contribuito a una radicale inversione di tendenza: piegare la crisi per trasformarla in nuove opportunità delle condizioni di vita e di lavoro.

L'Industria 4.0 e il suo impatto sulla logistica



di Quirino Archilletti

Industria 4.0 significa apportare notevoli cambiamenti sul piano della produttività e della qualità del lavoro durante il processo di produzione messo in campo all'interno di un'azienda innovativa.

Pertanto la sfida di Industria 4.0, per dirla con le parole condivise della nostra Segretaria generale Annamaria Furlan, può essere una straordinaria opportunità per il nostro Paese, il quale da sempre si contraddistingue per la sua inventiva e creatività ma anche per la scarsità di capitali messi a supporto.

Industria 4.0 significa forte tendenza all'automazione, benefici in termini di performance e monitoraggio attivo, con inevitabili considerazioni anche sulla sostenibilità dei processi sia in termini ambientali che energetici.

La logistica e il trasporto delle merci costituiscono uno dei settori maggiormente condizionati da queste tendenze, nonché uno di quelli maggiormente in crescita da diversi anni, soprattutto con l'avvento dell'e-commerce. Affinché il comparto sia all'altezza della sfida di Industria 4.0, è necessario attuare un processo di cambiamento su aspetti che risultino vincenti, il quale si può declinare in diversi ambiti di applicazione dal punto di vista tecnico, tecnologico, informatico, ambientale, di pianificazione e in particolare di salute e sicurezza.

Il futuro della logistica, secondo una visione sistemica di lungo-periodo, e di concerto con i principi base di Industria 4.0, è costituito da tre aspetti essenziali.

Il primo è la **sincro-modalità**, che è l'evoluzione dell'intermodalità, su vasta scala, con sistemi di trasporto "collaborativi", costantemente monitorati. Si tratta di un concetto innovativo di gestione e monitoraggio della mobilità che prescinde da aspetti geografici e che "connette" i diversi operatori della filiera su una scala molto ampia.

È chiaro che un modello così fatto prevede una grande regia organizzativa dei processi della mobilità, tuttavia non sempre le imprese del settore apprezzano e riescono a operare secondo logiche di partnership. È più facile vedere schemi collaborativi in cui l'impresa leader, cioè la committente, domina sulle altre e detta le regole unilateralmente, ma evidentemente questo non è uno schema che agevola lo sviluppo della sincro-mobilità. Punto secondo: **le infrastrutture immateriali**. Parliamo dell'uso di sistemi Ict (Information Communication Technology), cioè l'insieme delle tecnologie che consentono il trattamento e lo scambio delle informazioni in formato digitale per il miglioramento delle performance del sistema logistico, attraverso un'integrazione sia verticale sia orizzontale delle procedure. L'uso di queste soluzioni consente di ottimizzare le infrastrutture esistenti, secondo una logica di gestione efficace delle risorse.

Negli anni passati la logistica ha effettuato enormi investimenti sulle infrastrutture e sulle risorse materiali (magazzini, parco mezzi, attrezzature); siamo quindi

arrivati a un punto in cui è necessario riabilitare ciò che c'è già e trasformarlo affinché sia compatibile con i nuovi assetti del sistema logistico 4.0.

Il terzo punto è l'**automazione dei processi operativi**, che ha il fine di migliorare le condizioni operative e di sicurezza del settore logistico. Questo approccio consente di rendere più efficiente il sistema e di migliorare la salute e sicurezza, soprattutto per quanto concerne occupazioni usuranti e potenzialmente pericolose.

Giustamente questo tema affronta un ostacolo forte: la paura di una riduzione delle risorse umane impiegate nei processi reingegnerizzati. L'esperienza insegna che non è assolutamente così, se e solo se si comprende che è necessario far evolvere/trasformare le competenze professionali di pari passo con l'evoluzione dei processi stessi, quindi un ruolo importante sarà sempre più affidato alla formazione continua.

Per concludere, l'intero processo di Industria 4.0, affinché non abbia risvolti e impatti negativi sul mondo del lavoro e soprattutto sulle dinamiche dell'occupazione (effetto disoccupazione di massa), deve essere governato e non subito attraverso politiche industriali avanzate in armonia con sistemi di relazioni industriali innovativi, dove le parti sociali siano protagoniste nella partecipazione del lavoro in tutte le sue forme, dalla partecipazione organizzativa a quella della governance passando per quella dei risultati.

La normativa sul congedo parentale per il personale navigante

di **Umberto Leon**

Come sempre succede nelle grandi categorie di lavoratori, i disagi sociali vengono sviluppati in molteplici tipologie e non sempre possono essere subito evidenti all'interno della contrattazione di primo livello. Le varie peculiarità di ogni categoria appaiono spesso più rilevanti con l'aumento del numero degli impiegati, della loro anzianità, e della loro mansione specifica. Molto spesso lavorare per la stessa azienda non significa avere esigenze comuni: questo è il caso di Alitalia.

In tale compagnia aerea ci sono persone che ricoprono ruoli molto distinti tra loro. Pensiamo al personale di terra e a quello di volo, due categorie completamente diverse nella stessa azienda. Pur essendo entrambi i ruoli riconducibili a un lavoro da "turnista", per il personale di terra esiste una regolarità del turno, mentre per quello di volo esiste una regolarità molto approssimativa.

Alitalia è nata negli anni '60, in pieno boom economico. Inizialmente gli equipaggi erano composti di soli uomini. Con l'avvento del lungo raggio, sono state inserite nell'equipaggio le assistenti di volo. Il primo impiego che fu loro assegnato era comunque solo di rappresentanza: la giovane età e la bella presenza erano quindi i requisiti chiave per poter essere assunte. Per quanto riguarda i piloti, invece, agli albori del trasporto aereo non esistevano scuole di volo, per cui tutti avevano una formazione di stampo militare ed erano solamente uomini. Alla fine degli anni '80, le prime donne cominciarono

a essere assunte. Dobbiamo aspettare la metà degli anni '90 per trovare la prima donna comandante: Antonella Celletti.

Come si vede, si è verificata una grande evoluzione delle categorie e delle persone che lavoravano nell'azienda, che ha reso necessario modificare significativamente la normativa contrattuale.

Inizialmente il traffico aereo era molto limitato e specialmente i voli di lungo raggio non erano giornalieri: a volte le frequenze erano bisettimanali, in altre occasioni anche una sola volta a settimana. Ciò comportava che gli equipaggi rimanessero fuori casa svariati giorni. Nasceva quindi la necessità di creare una normativa che tutelasse la famiglia. In principio, tutto era gestito in maniera autonoma dalle dipendenti. Una brillante assistente di volo di allora, Silvia de Andreis, quando ancora l'azienda non era molto sindacalizzata, organizzò una pianificazione di turni adeguata per le neomamme con salvaguardie sociali notevoli. Facendo un passo indietro, ritornando alla specificità del lavoro, bisogna pensare che il problema per una "navigante" sorge ben prima della nascita del figlio. Essendo infatti impiegati a bordo di un aereo, due sono i problemi che possono nuocere alla gravidanza. Il primo è la pressurizzazione: i repentini cambiamenti di quota che corrispondono a variazioni di pressione, infatti, comprimono e dilatano i vasi sanguigni con possibili complicazioni sull'ossigenazione del feto e sulla compressione della placenta. Per questo

motivo, con l'introduzione della legge sulla tutela della maternità, mentre per altre categorie si può lavorare fino all'ottavo mese di gravidanza, per il personale di volo si è potuto, in sede contrattuale, interrompere il periodo di lavoro, subito dopo il primo mese di gravidanza, dando così alle future mamme la tranquillità e la serenità di una sana gestazione. Una volta partorito, la neomamma usufruisce del congedo di maternità per astensione post partum, fino al settimo mese di vita del bambino.

Con l'ultima revisione della normativa e l'applicazione del decreto legislativo sulla conciliazione vita-lavoro, introdotto dal Jobs Act, è cambiato radicalmente il congedo parentale nella sua durata. Senza entrare nel merito specifico della legge, mi preme focalizzare i vantaggi ottenuti per i naviganti. Ai genitori spetta il diritto all'astensione facoltativa durante i primi 12 anni di vita del bambino e il congedo fornisce una indennità pari al 30% della retribuzione fino al compimento dei 6 anni di vita. Il congedo è retribuito in maniera anticipata dalla stessa azienda in busta paga. Altro aspetto importante è che è cambiato anche il termine di preavviso, che è passato da 15 giorni a solo 5 giorni.

Questo rappresenta un grande vantaggio per il personale di volo che, avendo spesso turnazioni non consolidate, può gestire la propria famiglia al meglio, creando un ambiente familiare sereno.

Se Ryanair comincia a capire l'importanza della concertazione

di **Alberto Mazzei**
Responsabile attività internazionale
Fit-Cisl piloti

e **Filippo Fiorentino**
Rsa Fit-Cisl Ryanair

Sicuramente il 9 aprile 2018 sarà ricordato come una data storica per la Fit-Cisl, perché quel giorno i nostri delegati hanno incontrato a Dublino il management della compagnia aerea Ryanair.

Ma perché questo incontro è stato così eccezionale? È bene ripercorrere velocemente alcune tappe fondamentali di questa vicenda al fine di comprenderne appieno il significato. Dobbiamo infatti retrocedere nel tempo fino al 2004, quando la Fit-Cisl fu la prima Federazione a denunciare, presso il Tribunale di Bergamo, il mancato versamento dei contributi previdenziali del personale di volo. Tale denuncia si rese necessaria dopo una lunga serie di tentativi atti alla ricerca di un confronto con la compagnia aerea, che furono puntualmente elusi. Ryanair, infatti, in quanto irlandese, ha sempre ritenuto di non dover adempiere a nessun "obbligo italiano", ivi comprese le molteplici convocazioni da noi indette presso il Ministero del Lavoro. L'impossibilità di un incontro "fisico" con il management del vettore ci ha visti costretti a proseguire la nostra opera di tutela dei lavoratori attraverso più vertenze, al fine di denunciare le gravi violazioni in termini di salute e sicurezza sul lavoro nonché alle norme atte alla tutela di maternità e paternità. In tutte queste occasioni, la compagnia aerea ha fatto comunque sapere, a mezzo lettera, di non avere intenzione alcuna di presenziare a qualunque incontro o mediazione in cui fosse stato presente un sindacato.

Va inoltre ricordato che Ryanair ha un

complesso modello di impiego del personale navigante; infatti solo il 25% (circa) dei dipendenti è assunto direttamente dalla compagnia aerea, mentre il restante 75% è impiegato attraverso agenzie di reclutamento, in primis Crewlink e Workforce International. Questa tipologia di struttura ha reso ancora più complessa la nostra azione sindacale che si è dovuta articolare sia sul fronte nazionale, mediante le sopra citate vertenze, che su quello internazionale. A livello europeo, infatti, attraverso la Etf, la Federazione europea dei lavoratori dei trasporti a cui Fit-Cisl è affiliata, i nostri stessi delegati, nell'ambito del Dialogo sociale presso la Commissione europea, conducono una lotta contro le forme di impiego atipiche del personale di volo, che si traducono in quel fenomeno conosciuto come dumping sociale e che rappresenta un danno per l'intera società. Nonostante l'azione sinergica e costante, ci sono voluti ben quattordici anni per iniziare a intravedere un raggio di luce. Un momento importante è stata la sentenza emessa dal Tribunale di Busto Arsizio, in provincia di Varese, conseguentemente al ricorso presentato dai sindacati confederali, motivato dal fatto che Ryanair si è più volte rifiutata di incontrare le rappresentanze sociali: il Tribunale ha intimato alla compagnia Irlandese di cessare immediatamente questa condotta antisindacale dando invece la possibilità di partecipare alla negoziazione. Di certo questa sentenza è stata "interpretata" da Ryanair, la quale ha ritenuto opportuno riconoscere

una sola associazione professionale escludendo invece i sindacati confederali che sono, peraltro, i più rappresentativi nell'ambito del trasporto aereo.

È proprio in questo contesto che ha avuto luogo l'incontro di Dublino il quale ha visto per la prima volta i nostri delegati seduti a un tavolo con il management della compagnia. L'incontro è stato fondamentale al fine di far comprendere all'azienda come un percorso condiviso con i sindacati, non solo più rappresentativi ma soprattutto voluti dagli stessi lavoratori, sia fondamentale per garantire quel clima sereno necessario allo sviluppo di un'azienda complessa e dinamica come Ryanair. Abbiamo potuto spiegare come, attraverso il valore aggiunto della nostra esperienza negoziale, siamo certi di poter armonizzare tutte quelle tutele dovute ai nostri lavoratori, fermo restando il rispetto di un modello di business low cost. Di contro, perseguendo nel riconoscimento arbitrario di associazioni in cui la maggior parte dei lavoratori non si sente rappresentata, non si possono che prevedere momenti di tensione come stanno avvenendo in altri paesi europei.

Seppur vediamo davanti a noi una strada non propriamente semplice e immediata, abbiamo comunque potuto osservare dei segnali di apertura che ci fanno auspicare un percorso industriale improntato alla concertazione all'interno di regole definite, nonostante questo primo incontro abbia avuto un carattere prettamente interlocutorio.

Eurofer apre le iscrizioni anche per i fiscalmente a carico



di Osvaldo Marinig

Dopo aver recepito le cosiddette "adesioni contrattuali" Eurofer mira ad aumentare la platea degli iscritti aprendo anche ai fiscalmente a carico. Sulla scia di quanto già avviene in altri fondi, nel mese di marzo del 2018 il consiglio di amministrazione ha licenziato il testo del regolamento che disciplina tale modalità di adesione.

Vediamo i principali contenuti di questa nuova opportunità. Innanzi tutto viene chiarito chi sono i soggetti considerati fiscalmente a carico, che risultano essere quelli individuati dalla disciplina tributaria vigente alla data della domanda di iscrizione.

L'adesione dei soggetti fiscalmente a carico può avvenire contestualmente a quella del lavoratore che ha le caratteristiche previste dall'articolo 5 dello statuto, oppure in un momento successivo. Avendo ben chiaro che la condizione di soggetto fiscalmente a carico deve sussistere all'atto dell'iscrizione, ci si può iscrivere compilando l'apposito modulo, reperibile sul sito, sottoscritto sia dal lavoratore aderente a Eurofer sia dal soggetto fiscalmente a carico. Se quest'ultimo è minorenne o legalmente incapace, dovrà essere apposta una separata sottoscrizione dal genitore esercente la patria potestà o dal legale rappresentante/tutore, anche se coincidente con il lavoratore.

L'adesione dei soggetti fiscalmente a carico può avvenire contestualmente a quella del lavoratore oppure in un momento successivo

Una volta iscritto, Eurofer, per il fiscalmente a carico, aprirà una posizione individuale autonoma e distinta da quella dell'iscritto da cui dipende. La quota d'iscrizione dei soggetti fiscalmente a carico è pari a 2,58 euro dovuti dal lavoratore aderente. Il regolamento chiarisce che i soggetti fiscalmente a carico, godono delle prerogative individuali previste dalla legge e dallo Statuto, in quanto compatibili con la peculiarità della loro iscrizione.

L'importo della contribuzione e le scadenze dei versamenti in favore dei soggetti fiscalmente a carico - direttamente effettuati dal lavoratore, dal genitore diverso dall'aderente o, nei casi consentiti dal regolamento, dallo stesso soggetto fiscalmente a carico - sono liberamente stabiliti all'atto dei versamenti stessi tenendo conto del massimale di deducibilità fiscale, che ricordiamo essere 5.164,10 euro all'anno. L'iscrizione dei soggetti fiscalmente a carico non comporta alcun obbligo contributivo



aggiuntivo a carico del datore di lavoro, in quanto è assimilato a un versamento volontario.

Il soggetto fiscalmente a carico può alimentare la propria posizione individuale mediante contributi volontari provenienti dal proprio patrimonio. Se minore o legalmente incapace, i relativi bonifici saranno effettuati a suo nome dal legale rappresentante, anche se quest'ultimo coincide con il lavoratore, previa autorizzazione del giudice tutelare. Il lavoratore che intenda effettuare i versamenti contributivi a favore del soggetto fiscalmente a carico, o il soggetto fiscalmente a carico (se minore o legalmente incapace tramite i suoi rappresentanti legali), deve

inviare al Fondo, in occasione di ogni versamento, il modulo "Contribuzione per i soggetti fiscalmente a carico", reperibile sul sito www.fondoeurofer.it, indicando la misura del contributo. Copia dell'ordine di bonifico effettuato deve essere inviata, unitamente al modulo, a Eurofer. In mancanza di

carico, nel caso in cui sia maggiorenne e capace di agire, di incrementare autonomamente la propria posizione individuale mediante il versamento

di contributi volontari, ovvero di mantenere la propria posizione individuale anche in assenza di ulteriori contribuzioni, ovvero di trasferirla ad altro fondo secondo la normativa vigente.

Nel caso in cui il lavoratore associato, cui è fiscalmente a carico il soggetto interessato, richieda la prestazione pensionistica, in capitale o rendita, il soggetto fiscalmente a carico può mantenere presso il fondo la propria posizione individuale.

Nell'eventualità della prematura scomparsa del lavoratore associato, cui è fiscalmente a carico il soggetto interessato, quest'ultimo può mantenere presso il fondo la propria posizione individuale.

Occorrerà fare molta attenzione nel momento in cui dovesse venire meno la qualifica di fiscalmente a carico. In tale evenienza, il lavoratore aderente entro trenta giorni da quando ne ha avuto cognizione dovrà comunicare a Eurofer il mutamento di status. Da quel momento in poi non potrà più effettuare versamenti in favore dell'interessato.

Il soggetto non più fiscalmente a carico ha tuttavia la facoltà di incrementare autonomamente la propria posizione individuale mediante il versamento di contributi volontari ovvero di mantenerla anche in assenza

Con questa operazione Eurofer offre un'ottima opportunità a tutti i gli aderenti che potranno costruire posizioni previdenziali in favore dei figli

di contribuzione oppure, sussistendo i requisiti previsti, di trasferirla ad altra forma pensionistica. Nel caso si tratti di soggetto minorenni o legalmente incapace, i versamenti devono essere effettuati dai legali rappresentanti.

Dalla contribuzione del soggetto fiscalmente a carico è prelevata una quota associativa, a copertura delle spese amministrative, nella misura e con le modalità previste per gli altri aderenti a Eurofer.

Il fondo, entro il 31 marzo di ciascun anno, invierà al lavoratore iscritto che abbia effettuato versamenti contributivi a favore del familiare fiscalmente a carico, nonché ai soggetti fiscalmente a carico (o ex fiscalmente a carico) che abbiano effettuato versamenti volontari, l'apposita dichiarazione.

I soggetti fiscalmente a carico o ex fiscalmente a carico iscritti a Eurofer non possono partecipare all'elezione degli organi del fondo, né possono ricoprire la carica di delegato all'assemblea o di componente del consiglio di amministrazione o del collegio sindacale.

Con questa operazione Eurofer offre un'ottima opportunità a tutti i gli aderenti che potranno costruire, in favore dei figli, posizioni previdenziali che saranno sicuramente utili anche prima della pensione. Ai giovani viene data la possibilità di spendere il maturato utilizzando le diverse forme di anticipazioni del capitale che la legge prevede dopo otto anni di iscrizione. Iscrivendo un figlio sin dalla nascita si possono già gettare le basi per un gruzzoletto utile da spendere per proseguire gli studi universitari o un plafond per acquistare una casa riducendo così eventuali necessità di accendere dei mutui.



invio del modulo e dell'allegata copia del bonifico non sarà possibile procedere con l'investimento delle somme sulla posizione individuale del soggetto fiscalmente a carico.

I contributi saranno investiti nel comparto che verrà indicato nella domanda di adesione; in mancanza di tale indicazione i soldi saranno conferiti nel comparto Garantito. È facoltà del soggetto fiscalmente a carico modificare successivamente linea di investimento alle stesse condizioni e modalità previste per la generalità degli iscritti a Eurofer. Se minore o legalmente incapace, tale decisione sarà presa a suo nome dal legale rappresentante, anche se quest'ultimo coincide con il lavoratore.

Nel caso in cui il lavoratore aderente, cui è fiscalmente a carico il soggetto interessato, perda i requisiti di partecipazione a Eurofer, non è consentito il riscatto della posizione del fiscalmente a carico. È ammessa, invece, la possibilità che il lavoratore iscritto principale, uscito dal fondo, continui a finanziare la posizione individuale del soggetto fiscalmente a carico. È altresì data facoltà al fiscalmente a

Ecco come avere il contributo 2018 per i servizi di baby-sitting e all'infanzia

L'agevolazione spiegata bene: soggetti interessati, tempi e modi di riscossione



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



L'articolo 4, comma 24, lettera b della legge 28 giugno 2012, n. 92, ha introdotto in via sperimentale, per il triennio 2013 – 2015, la possibilità per la madre lavoratrice di richiedere, al termine del congedo di maternità ed entro gli 11 mesi successivi, rinunciando al congedo parentale, dei voucher per l'acquisto di servizi di baby-sitting oppure un contributo per pagare le rette dei servizi per l'infanzia pubblici e privati accreditati, per un periodo massimo di 6 mesi.

Il beneficio è stato prorogato per il biennio 2017–2018 dall'articolo 1, commi 356 e 357, della legge 11 dicembre 2016, n. 232 (c.d. legge di Bilancio 2017) sia per le lavoratrici dipendenti sia per le lavoratrici iscritte alla

Gestione separata, nel limite di spesa di 40 milioni di euro per ciascuno dei due anni, e anche per le lavoratrici autonome, nel limite di spesa di 10 milioni di euro per ciascuno dei due anni.

In seguito all'abrogazione delle norme in tema di lavoro accessorio, il contributo previsto per i voucher baby sitting, è stato rinominato "**Contributo per l'acquisto di servizi di baby-sitting**" e sarà erogato attraverso la modalità del "**Libretto famiglia**" (art. 54-bis del decreto-legge n. 50/2017, convertito dalla legge n. 96/2017, circolare Inps n. 107/2017). L'Inps, con **messaggio del 30 marzo scorso n. 1428**, ha indicato le nuove istruzioni operative per poter

usufruire del beneficio. I voucher già acquisiti telematicamente entro il 31 dicembre 2017 avranno ancora validità fino al 31 dicembre 2018 e, entro lo stesso termine, si potranno restituire in tutto o in parte i voucher non utilizzati, con il relativo reintegro del corrispondente congedo parentale; in caso contrario i voucher non utilizzati perderanno validità.

Chi può richiedere il "Contributo per l'acquisto di servizi di baby-sitting"

Possono richiedere il contributo le lavoratrici: dipendenti pubbliche e private; iscritte alla gestione separata comprese le libere professioniste, non iscritte ad altra forma previdenziale

obbligatoria e non pensionate, ancora all'interno degli 11 mesi successivi alla conclusione del periodo di indennità di maternità e che non abbiano fruito di tutto il periodo di congedo parentale; le lavoratrici autonome o imprenditrici che abbiano concluso il teorico periodo di fruizione dell'indennità di maternità e per le quali non sia decorso un anno dalla nascita o dall'ingresso in famiglia (nei casi di adozione e affidamento) del minore e che non abbiano fruito ancora di tutto il periodo di congedo parentale. Le lavoratrici possono accedere al beneficio anche per più figli, presentando una domanda per ogni figlio.

Durata e misura del contributo

Il beneficio può avere una delle due forme alternative tra loro: versamento di una somma di denaro per pagare la retta dei servizi per l'infanzia pubblici o privati accreditati, attraverso pagamento diretto alla struttura scolastica prescelta dalla madre tra quelle presenti nell'elenco pubblicato sul sito dell'Inps, dietro esibizione, da parte della struttura stessa, della documentazione attestante l'effettiva fruizione del servizio, e fino a concorrenza di 600 euro mensili per ogni mese di congedo parentale non fruito dalla lavoratrice; contributo per l'acquisto di servizi di baby-sitting secondo le modalità del "Libretto famiglia".

L'importo del beneficio, in entrambe le forme, corrisponde a 600 euro mensili ed è erogato per un periodo massimo di 6 mesi, 3 mesi per le lavoratrici autonome, divisibile solo per frazioni mensili intere (un mese continuativo di congedo), in alternativa alla fruizione del congedo parentale, comportando conseguentemente la rinuncia allo stesso da parte della lavoratrice. Le lavoratrici part-time potranno beneficiare del contributo in misura riproporzionata rispetto alla propria prestazione lavorativa.

Il "Contributo per l'acquisto di servizi di baby-sitting" viene erogato per un

Il Comitato pari opportunità di Ama rilancia i suoi impegni

Ama Spa è il più grande operatore in Italia nella gestione integrata dei servizi ambientali. Costituita in società per azioni nel 2000, ha un unico socio, il Comune di Roma, che ne detiene l'intero capitale sociale. Conta **7.730** dipendenti di cui **5.638** uomini e **2.092** donne.

L'azienda è dotata di un Comitato per le pari opportunità che, dopo una fase di interruzione delle proprie attività, nel luglio scorso, grazie anche alla presenza attiva delle componenti di parte sindacale, ha ripreso con impegno a svolgere i propri compiti.

Diverse sono le iniziative messe in campo dal rivitalizzato comitato: la **proposta** di un percorso formativo, rivolto a tutto il personale, mirato alla comprensione della differenza di genere e alla politiche di pari opportunità; la richiesta di assunzione da parte dell'azienda di un Consigliere di fiducia per affrontare le tematiche relative alle molestie e alla violenza nei luoghi di lavoro; la rimodulazione dell'accordo sull'agevolazione oraria, a cui in precedenza potevano accedere solo le lavoratrici madri con profilo professionale operaio, migliorandolo nel seguente modo: ampliamento nel numero complessivo di aventi diritto; fruizione possibile per entrambi i genitori; estensione del progetto a più figure professionali; certificazione di tutte le richieste al fine di avere una mappatura completa ed eventualmente proporre soluzioni alternative.

Finalmente, dopo tempo, l'operatività del Comitato di Ama riacquista la sua autonomia e potrà fare tanto, come già avvenuto in passato, per rispondere ai bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori.

Luana Vocaturo

massimo di 600 euro mensili tramite il "Libretto famiglia" seguendo i successivi passaggi: per poter usufruire dei bonus concessi dal 1 gennaio 2018, le mamme beneficiarie e i lavoratori devono registrarsi alla piattaforma telematica dell'Inps, andare nella sezione Prestazioni di Lavoro Occasionale e Libretto famiglia e selezionare l'apposita voce del menù a tendina "Acquisto di servizi di baby-sitting"; le madri, dopo essersi registrate, dovranno procedere all'appropriazione telematica del contributo per l'acquisto dei servizi di baby-sitting entro e non oltre 120 giorni dall'accoglimento della domanda altrimenti si perderà il beneficio. Acquisito il contributo, le mamme beneficiarie del bonus inseriranno le prestazioni lavorative entro il 3 del mese successivo rispetto a quello di svolgimento delle prestazioni stesse, per garantire il pagamento nei termini di legge da parte dell'Inps.

Modalità di presentazione della domanda

La domanda va presentata all'Inps esclusivamente attraverso uno dei seguenti canali: attraverso il portale internet dell'istituto accessibile

direttamente dal cittadino tramite dispositivo Pin; enti di patronato come l'Inas-Cisl, avvalendosi dei servizi telematici offerti dagli stessi; Contact Center (numero 803 164 da rete fissa oppure 06 164 164 da rete mobile).

L'Istituto avviserà il datore di lavoro della lavoratrice (ad eccezione dei casi di lavoro autonomo o libero professionale) della proporzionale riduzione del periodo di congedo parentale conseguente alla concessione del beneficio. Le domande possono essere presentate entro il 31 dicembre 2018, o comunque fino a esaurimento dello stanziamento previsto dalla legge e pari a 40 milioni di euro per le lavoratrici dipendenti e per le lavoratrici iscritte alla gestione separata; 10 milioni di euro per le lavoratrici autonome. La rinuncia al beneficio può essere effettuata dal giorno successivo all'accoglimento della domanda, esclusivamente in via telematica attraverso la medesima procedura utilizzata per la presentazione della domanda stessa.

Per ulteriori ed eventuali approfondimenti si rimanda alla lettura del **messaggio Inps n. 1428 del 30 marzo 2018**.

Tre ragazzi Fit raccontano la formazione in casa Cisl

È iniziato il corso GiovanInCisl: ecco chi partecipa e come sta andando



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

Ogni tanto è anche giusto ripeterlo: la Fit e la Cisl hanno sempre dato moltissima importanza ai corsi di formazione dei propri delegati e dirigenti. Perché è la formazione il fulcro della crescita delle persone e quindi dell'organizzazione stessa. Inoltre la Fit ha riconosciuto da tempo, sempre assieme alla Cisl, l'importanza dei giovani all'interno del sindacato.

Ed è proprio grazie alla sinergia di questi due modi di pensare che anche per il 2018 la Confederazione ha organizzato un corso specifico per i giovani delegati, Rsu e Rsa nei territori, in modo che possano avere gli strumenti non solo per avvicinarsi al sindacato ma per farne parte attivamente. GiovanInCisl è un corso riservato agli under 35 con il quale la Cisl si è posta l'obiettivo di ridisegnare, insegnando opportune metodologie di lavoro, le competenze e responsabilità dei giovani, visti come protagonisti della crescita di questa organizzazione. Un corso "lungo" distribuito su 5 moduli da una settimana ciascuno iniziato a febbraio e che terminerà a dicembre, all'interno della splendida cornice di Fiesole dove si trova il Centro Studi della Cisl.

L'inserimento dei giovani nelle strutture decisionali non è visto dalla Fit solo come valore strategico fine a sé stesso, ma viene vissuto come un

investimento per il futuro del sindacato stesso. Ed è pertanto chiara l'attenzione posta ai processi di formazione e crescita "professionale" dei giovani, da un lato allo scopo di costruire le competenze necessarie per l'attività sindacale e dall'altro per far sperimentare dal vivo i valori sociali della responsabilità e della solidarietà, attraverso esperienze di relazioni e valori che pongono al centro la persona umana con i suoi bisogni e desideri. Infatti, questo corso formativo non offre solo l'esperienza di fare sindacato e imparare i nostri valori base, ma ha come obiettivo quello di far vivere un'esperienza personale di consapevolezza del ruolo importante che un giovane può avere, facendo nel contempo acquisire la dimensione organizzativa del nostro sindacato, senza tralasciare lo sviluppo delle competenze tecniche, relazionali e comunicative per supportare la diffusione della nostra cultura per favorire la promozione e la tutela dei giovani lavoratori sul territorio e nei luoghi di lavoro.

Ed è a questo proposito che come Fit si è deciso di selezionare tre corsisti, dando la possibilità a partecipare a



coloro che si sono contraddistinti per l'impegno e l'attitudine al lavoro sindacale, da poco eletti a livello di Coordinatore giovani regionale nella propria realtà. Si è optato per quei ragazzi che ancora non hanno mai seguito una formazione sindacale, per poter accrescere anche le loro competenze, prendendoli da tre regioni differenti della nostra penisola e provenienti da tre aree contrattuali differenti.

Hanno partecipato al corso Mario Morganti, dei porti e della Calabria; Nicola Raguzzi, delle ferrovie e del Veneto; Pietro Seritti, dei servizi ambientali e della Puglia.

E visto che il corso era per loro, lasciamo che siano loro stessi a raccontare quello che hanno vissuto e imparato.

La Fit e la Cisl sono una vera famiglia

Iniziare il corso giovani Cisl al centro studi di Firenze per me è stata una bellissima e ricchissima esperienza. Il giorno in cui sono partito per recarmi non nascondo di aver avuto un po' d'agitazione, che era causata dalla consapevolezza dell'importanza di questo appuntamento e alle mie alte aspettative, quest'ultime dovute al fatto che quando sei in Cisl e conosci la storia del Centro Studi, non puoi non ricordare che da questa scuola sono passati i migliori sindacalisti della Cisl e mi permetto di dire anche d'Italia.

In quei giorni è nata una squadra di lavoro composta da 25 giovani provenienti da tutto lo stivale e da diverse federazione, dove io insieme agli amici Pietro e Nicola abbiamo avuto l'onore e l'onore di rappresentare la Fit.

È stata una prima settimana di corso full immersion (ne sono previste 5 totali) che ha visto la partecipazione e il coinvolgimento di ogni singolo partecipante, grazie soprattutto alla competenza dei formatori e alla presenza di personaggi di spicco del mondo del diritto del lavoro, dell'economia e della sociologia, che sono riusciti a far apprendere all'intero gruppo concetti fondamentali e utili per l'attività e la crescita sindacale.

Ci sarebbero tante cose da dire sui diversi temi trattati, in quanto ognuno di essi è di assoluta attualità, ma non lo faccio in quanto preferirei far emergere l'esperienza personale che ho vissuto, scrivendo una piccola considerazione in merito.

Molte volte (per pura formalità) nella vita lavorativa si sente dire: «Siamo una grande famiglia», per poi scoprire che non è così, perché alla fine ognuno lavora per l'interesse proprio senza pensare al bene comune, a volte ostacolando anche il lavoro altrui. Ma in Cisl non funziona in questo modo e ne ho avuto l'ennesima conferma in questi giorni.

La dimostrazione di tutto ciò sono stati la collaborazione, il rispetto, il feeling che sono nati sin da subito nel gruppo. In questi giorni sono nate nuove amicizie; abbiamo avuto modo di parlare e conoscere le diverse realtà in cui viviamo, ci siamo scambiati opinioni, idee e ci siamo confrontati sulle diverse problematiche che viviamo e sulle soluzioni che si possono trovare.

Cosa molto importante è che, come gruppo giovani Cisl, abbiamo preso consapevolezza che è compito nostro impegnarci al massimo, mettendoci in gioco, cercando di crescere e far crescere ancora di più la Cisl tra

giovani e con i giovani.

Occorre dunque essere parte attiva nelle federazioni d'appartenenza; occorre che siano i giovani a proporsi invece di aspettare che qualcosa accada; bisogna lanciare idee, proposte e, soprattutto in una società come quella di oggi dove è sempre più facile puntare il dito e starsene fermi, occorre alzarsi, rimboccarsi le maniche e mettersi a lavoro.

Con la partecipazione di tre giovani della Fit a questo corso, la nostra Federazione ha dimostrato per l'ennesima volta che non solo guarda al futuro, ma che investe oggi sul futuro, ovvero sui suoi giovani, credendo in loro, dando loro fiducia, quella fiducia che vogliamo ricambiare con il massimo dell'impegno e della lealtà che ci possano essere, perché noi siamo davvero una grande famiglia!

Concludo con una frase per me molto significativa: «Chiunque smetta di imparare è vecchio, che abbia 20 o 80 anni. Chiunque continua a imparare resta giovane. La più grande cosa nella vita è mantenere la propria mente giovane» (Henry Ford).

Mario Morganti

Un'esperienza importante, arricchita dall'amicizia

Mi chiamo Nicola, ho 32 anni e sono macchinista in Trenitalia, sono delegato della Fit- Cisl Veneto e Coordinatore dei giovani.

Mi è stata data l'opportunità di partecipare al "Corso Giovani 2018" organizzato dalla Cisl nazionale. La mia esperienza sindacale è relativamente breve e mi occupo principalmente

del settore ferroviario: per questo motivo, nel momento in cui mi è stato proposto il corso, mi sentivo allo stesso tempo lusingato e preoccupato. Lusingato perché il percorso formativo in questione è di un notevole livello, preoccupato perché mi sarei dovuto interfacciare con argomenti che esulano dal mio quotidiano.

Sono partito per questo percorso con uno spirito positivo e con la certezza che la presenza di altri giovani con la mia stessa passione ma con esperienze e provenienze (lavorative e territoriali) diverse mi avrebbe sicuramente arricchito.

Il primo modulo del corso si è svolto in cinque giornate, durante le quali ci

sono state date nozioni di antropologia, sociologia, economia, diritto del lavoro e via elencando. Materie non facili ma affascinanti, che pongono le basi per accedere ai moduli futuri, e ci hanno dato la possibilità di comprendere al meglio la storia e l'evoluzione del nostro sindacato.

Sebbene il corso sia impegnativo e gli argomenti trattati talvolta ostici, ho trovato compagni e relatori che rendono il tutto "a mia misura", facendomi comprendere più profondamente come il ruolo della Cisl sia

stato e sia tutt'ora importante all'interno della società. Con i ragazzi si è creato da subito un rapporto maturo fatto di dialoghi e confronti; i lavori di gruppo ci hanno mostrato quanto la realtà lavorativa sia differente in base al territorio in cui uno vive. Non sono mancati nemmeno i momenti scherzosi, che sono sempre utili per rilassare la mente e affrontare al meglio le ore di lezione, nonché per sviluppare una serie di legami e rapporti di amicizia, da sempre valori chiave nella filosofia della Cisl.

Sono tornato a casa con un bagaglio di esperienze che mi ha sicuramente arricchito e mi accompagnerà nel percorso all'interno della Fit. Aspetto il modulo di maggio cercando di prepararmi al meglio.

Mi auguro che portando a termine questo percorso formativo sarò in grado di contribuire ancora di più al futuro del nostro sindacato.

Nicola Raguzzi

Da anni sognavo di parteciparvi

Erano due anni che desideravo partecipare a questo corso di formazione. Purtroppo non riuscii ad essere ammesso all'ultimo corso lungo perché non avevo alle spalle altri corsi di formazione e soprattutto perché la mia esperienza sindacale era ancora troppo acerba.

Appena appresa la notizia della mia iscrizione al nuovo Corso di quest'anno, non ho potuto che provare un'immensa euforia - e per questo ringrazio e continuerò a ringraziare la Fit-Cisl per l'opportunità.

Il 19 febbraio, il giorno del viaggio a Firenze, il primo giorno di lezione, mi sentivo determinato e felice di intraprendere questo percorso, ma il timore di non essere a mio agio o di dare un'impressione non molto positiva iniziava ad emergere.

Il Centro Studi di Firenze

Arrivo finalmente al Centro Studi Cisl e trovo il mio posto accanto all'amico Mario (anche lui Fit), la lezione è iniziata alle 14:30 così come da programma (già questo mi ha fatto capire cosa intendevano nella mail quando mi si diceva "massima puntualità" e cosa mi si prospettava in

termini di serietà). In tutto il gruppo è formato da 26 tra ragazzi e ragazze provenienti da tutto il territorio italiano. Con i compagni abbiamo fatto squadra quasi da subito: c'è stato immediatamente feeling, come se ci conoscessimo tutti da anni. Ero a mio agio e questo ha fugato tutti i miei timori.

L'approccio con i formatori

Si è capito subito che il primo obiettivo dei formatori era quello di stimolarci a partecipare in modo interattivo alla lezione: ed è proprio quello che è avvenuto.

Con loro e con gli esperti che si sono susseguiti l'attenzione era tale da sembrare qualcosa di ipnotico; gli argomenti erano vivi e la loro attualità non dava la possibilità di distogliere l'attenzione. Tutto questo grazie alla professionalità dei formatori e al loro uso di strumenti informatici/interattivi che hanno dato modo di sviluppare il corso in modo molto dinamico e coinvolgente. Le lezioni erano pesanti e interessanti allo stesso tempo, stimolavano sempre più l'interesse verso il sapere, il desiderio di aumentare la conoscenza (questo mi ha fatto ricordare le parole dettemi

di chi aveva fatto il corso prima di me: **"Le lezioni sono pesanti, ma l'esperienza sarà bellissima!"**. In particolare le ore dedicate alle tematiche economiche e giurisprudenziali sono state faticose e interessantissime grazie al modo in cui si collegavano con la realtà di oggi e agli avvenimenti passati, ma anche grazie al focus su temi quali il perché di alcune manovre da parte dei governi, qual è l'interazione tra il nostro stato e l'Europa, quali potrebbero essere le prossime vicende in base a chi prenderà le redini della nazione.

Sono arrivato a Firenze con la determinazione e la voglia di imparare, di conoscere, di riuscire a fare bene, di superare alcuni ostacoli personali, e posso confermare oggi che la strada intrapresa sembra proprio quella giusta.

Ora non mi resta che attendere sino al 14 maggio per premere nuovamente il tasto play, e continuare questo pesante e bellissimo percorso.

Pietro Seritti

Il Cae, questo sconosciuto



di **Luigi Mansi**
Coordinatore Fit International

Il Cae, comitato aziendale europeo, per la maggior parte dei lavoratori è un termine sconosciuto.

La globalizzazione e l'influenza delle imprese multinazionali sulle economie regionali e sulle imprese locali, che operano nella filiera dei grandi gruppi internazionali, hanno reso centrale l'esigenza del consolidarsi di strutture di rappresentanza sovranazionale dei lavoratori, che l'Unione europea ha riconosciuto e normato da ormai più di vent'anni e che sono l'unica struttura al mondo di rappresentanza a quel livello dei lavoratori riconosciuta per legge: i Comitati aziendali europei. Il Comitato aziendale europeo è un organismo nato quindi sulla base delle direttive del Consiglio europeo 94/45/Ce del 22 settembre 1994 e 97/74/Ce del 15 dicembre 1997, quest'ultima abrogata successivamente con effetto dal 6 giugno 2011, data di entrata in vigore completa della recente direttiva rivista 2009/38/Ce che migliora il diritto dei lavoratori all'informazione e alla consultazione transnazionali nelle imprese di dimensione comunitaria. Le nuove disposizioni dovrebbero contribuire ad aumentare il numero dei comitati e garantire il loro corretto funzionamento.

Il Cae nasce come organo di consultazione e informazione di

tutti i lavoratori occupati nelle imprese dell'Unione europea nonché nello Spazio economico europeo. La costituzione di un Cae è possibile quando una impresa di dimensioni comunitarie impiega almeno mille lavoratori e/o 150 in almeno due Stati membri. I Cae non sono soggetti contrattuali ma potrebbero essere uno strumento strategico importante dell'azione sindacale nelle multinazionali, in quanto detentori ed esecutori del diritto alla partecipazione dei lavoratori nel processo decisionale dell'impresa. Alle federazioni sindacali europee spettano la titolarità della contrattazione a livello europeo, esercitata nell'ambito dei contratti aziendali transnazionali, e il coordinamento tra le organizzazioni sindacali dei diversi Paesi.

Vi sono diverse composizioni di Cae: quello di tipo tedesco, costituito da soli rappresentanti dei lavoratori, e quello di tipo francese, con rappresentanti sia dei datori di lavoro che dei lavoratori.

Oggi in Europa le imprese multinazionali che hanno i Cae in funzione sono circa 1.141 e rappresentano una popolazione di oltre 15 milioni di lavoratori su un universo stimato di circa 3000 potenziali imprese interessate e rientranti nel campo di applicazione della direttiva europea. Con 252 imprese, di cui molte sedi centrali, la

Germania detiene il più alto numero di Cae costituiti. Nel settore dei trasporti invece i Cae sono 41 in tutta Europa, ma solo 27 attualmente sono attivi.

La nostra Confederazione in questi ultimi mesi ha posto molta attenzione a questo strumento sindacale europeo e ha avviato un coordinamento con le Federazioni di categoria per impegnarsi a coinvolgere e orientare gli attuali 257 delegati Cae – di cui 10 per la Fit-Cisl - in un processo di studio per poter maggiormente mettere a fattor comune le esperienze e valorizzare questo organismo di rappresentanza. L'obiettivo principale è quello di rafforzare e consolidare il ruolo dei delegati Cae nelle aziende multinazionali, attraverso la conoscenza dei meccanismi esistenti che riguardano l'informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori. Questo processo di sinergia dei delegati Cae Cisl sarà prossimamente sviluppato attraverso percorsi formativi e seminariali.

Come Fit-Cisl siamo parte attiva in questo progetto con l'intenzione di migliorare la percezione dei Cae all'interno della nostra Federazione e poter incrementare dove possibile lo sviluppo di questo organismo che fino a oggi è stato trascurato.

Trasporto marittimo

Sondaggio tra i marittimi: la nave autonoma preoccupa



di Remo Di Fiore

Abbiamo già avuto occasione di parlare delle sperimentazioni sulla nave senza equipaggio spiegando come vi siano due filoni di ricerca: l'imbarcazione controllata da terra e quella che opera autonomamente in base a programmi inseriti nel suo sistema informatico. Ma è giusto domandarsi: i marittimi cosa ne pensano?

Il dibattito sull'autonomous ship è avviato anche perché la novità tecnologica potrebbe significare un passo positivo in avanti a bordo delle navi, a condizione però che l'intera operazione non avvenga solo per dare visibilità alle società impegnate a vendere le

Sino a oggi il dibattito è rimasto materia degli specialisti. Ora il sindacato inglese Nautilus International ha voluto sentire anche il parere dei marittimi attraverso un'estesa ricerca tra chi per mare opera e viaggia.

Il sindacato inglese Nautilus International ha voluto sentire il parere dei marittimi attraverso un'estesa ricerca

Ricordiamo che il Nautilus, contrariamente a sviluppare una federazione intermodale, ha preferito puntare alla fusione di sindacati marittimi nel mondo per controllare così il trasporto più importante in termini di quantità e indirettamente condizionare le altre modalità. Nautilus è composto di 21 sindacati di 16 paesi e si occupa di circa 90mila marittimi nelle posizioni più elevate a bordo.

In generale, Nautilus sostiene che l'introduzione di nuove tecnologie a bordo

Le sperimentazioni sono in fase avanzata, come confermato dalla nave Yara Birkeland, di ridotte dimensioni, che è pronta a seguire senza equipaggio un percorso di 37 miglia nel sud della Norvegia.

nuove tecnologie, a scapito della sicurezza e dei lavoratori marittimi. Forse alla fine tutto si ridurrà a introdurre più informatizzazione a bordo per un'ulteriore riduzione del numero dei componenti l'equipaggio.

non può esimersi, come per l'aviazione civile, dall'interazione uomo-macchina. I recenti incidenti provocati dall'introduzione delle carte nautiche elettroniche (Ecdis) hanno



Isolarsi vuol dire assistere impotenti ai cambiamenti che avvengono comunque, senza poter esprimere il punto di vista e gli interessi del sindacato e dei lavoratori

dimostrato quanti danni possono derivare dall'introduzione di una tecnologia di bassa e povera qualità pur di strappare commesse e vendere prodotti a basso costo.

La ricerca di Nautilus ha certamente privilegiato le categorie più professionalizzate (254 comandanti e 153 direttori), ma non ha trascurato tutte le altre posizioni di bordo. Inoltre con la ricerca sono stati intervistati

risposta affermativa. Il dato evidenzia dunque una seria preoccupazione tra i marittimi. Tra l'altro il 67% ritiene che, se anche l'automazione sostituisse i marittimi a bordo, non ci sarebbero benefici per lo shipping. Parlando poi delle navi a controllo remoto, molti intervistati (85%) ritengono che esse siano una minaccia per la sicu-

regolatrici del sistema (7,09); i problemi tecnici (6,52); formazione e riconversione professionale (5,77); validità economica del sistema (5,65).

Vi sono molti altri dati raccolti, ma abbiamo segnalato i più interessanti poiché riteniamo utile fare una riflessione più generale riguardo alla posizione che va tenuta dai lavoratori e dai sindacati.



anche piloti di porto, superintendent, vice presidenti di compagnie e via elencando, per un totale di circa mille questionari.

Il primo dato emerso ci dice che l'80% degli intervistati non ritiene che la nave autonoma potrà entrare in servizio entro il 2020, anche se secondo il 79% i primi modelli sperimentali già si vedranno entro 10 anni. Per il 56% solo entro 20 anni avremo navi autonome operative sul piano commerciale.

Il 73% pensa che quel tipo di nave avrà possibilità di impiego nel traffico transoceanico, il 20% nel cabotaggio o nelle acque interne, il 7% nel pilotaggio.

E veniamo alla richiesta più importante. Alla domanda: «Ritenete che la nave autonoma sia una minaccia per l'occupazione?», l'84% ha dato una

rezza in mare. Per contro lo sviluppo dell'automazione a bordo di nave ma con equipaggio può render più sicuro lo shipping (80%) anche se da molti è stato segnalato il grande rischio di attacchi informatici.

Anche sugli aspetti formativi per il personale, quasi tutti gli intervistati concorda sul fatto che dovrà esserci in futuro un grande salto di qualità con nuovi tipi di certificazioni.

È stato anche chiesto nel questionario quali fossero, secondo i marittimi, i maggiori ostacoli all'adozione della nave autonoma. In una scala da 1 a 10 su media ponderale, i risultati sono stati: la sicurezza informatica (8,16); le comunicazioni (7,96); gli aspetti legali (7,81); la qualità del software (7,62); il rischio dei controlli e l'accettazione del sistema da parte del pubblico (7,5); l'opposizione dei sindacati e dei marittimi (7,43); le norme

I dati della ricerca denunciano molte perplessità sull'impiego dell'autonomous ship, ma non dimentichiamo che il mondo marittimo, nel tempo, ha visto cambiamenti che sembravano impossibili. Citiamo il passaggio dalla vela al motore, dal vapore al diesel, dal carbone al petrolio e i sistemi automatizzati per controllare le macchine e la navigazione. Ultimamente l'introduzione dei container ha cambiato l'intero sistema del trasporto marittimo.

Tutto ciò per sottolineare che vi sono stati progressi che nessuna ha potuto fermare. Per questo il sindacato non può limitarsi all'opposizione, anche perché spesso questi cambiamenti epocali, dopo un periodo turbolento di assestamento, producono benefici anche al mondo del lavoro.

Isolarsi vuol dire assistere impotenti ai cambiamenti che avvengono comunque, senza poter esprimere il punto di vista e gli interessi del sindacato e dei lavoratori. Partecipare invece aiuta non solo a verificare la bontà dei nuovi sistemi, ma in particolare dà la possibilità di gestire il periodo turbolento di transizione e trovare soluzioni al terribile problema della disoccupazione che certamente ci sarà. Gli anni futuri saranno quindi determinanti per ridisegnare il mondo del trasporto marittimo.

Trasporto marittimo

Il seminario che forma i marittimi a 360 gradi



di **Francesco Di Fiore**
Coordinatore ispettori Itf

Come ormai avviene da anni, la Itf (Federazione internazionale dei lavoratori dei trasporti) con la Fit-Cisl, il sindacato norvegese Nsu, quello tedesco Verdi e il sindacato filippino Amosup, organizzano un seminario per i marittimi delle navi da crociera nei tre più importanti paesi fornitori di mano d'opera a bordo di tali imbarcazioni. Questi paesi, chiamati "labour supply countries," sono le Filippine, l'Indonesia e l'India. Recentemente è stato deciso di inserire anche un paese caraibico a rotazione.

La Fit-Cisl copre contrattualmente oltre il 60% delle navi da crociera nel mondo (il resto da Nsu) e quindi ha la responsabilità sindacale, in base alla "Itf Seafarers' Charter", di centinaia di migliaia di marittimi. Questo fatto, che non va mai dimenticato, ci porta a essere protagonisti di questi seminari. Certo il nostro lavoro di copertura sindacale ha ancora due obiettivi da raggiungere ovvero il contratto con Carnival Uk e quello con Carnival Cruise Line, ambedue del gruppo Carnival Corporation, con le quali stiamo trattando da molti mesi e speriamo davvero di concludere.

Tornando ai seminari, diciamo che sono fondamentali per due motivi. Innanzitutto perché trasmettiamo con esperti nozioni in campo contrattuale, di applicazione della Mlc 2006,



che è alla base della difesa dei diritti dei marittimi, e altre informazioni fondamentali per una vita di lavoro a bordo. In secondo luogo perché costruiamo con i marittimi uno stretto rapporto, che è un dovere cruciale di ogni sindacato.

Voglio ricordare che al seminario partecipano i marittimi locali in quel momento a casa e, fatto importante, alcuni loro famigliari che non seguono certo le lezioni, ma ulteriormente contribuiscono a rafforzare il legame con il sindacato. Non a caso molte volte i claim che ci pervengono provengono dalle mogli o dai figli su segnalazione del marittimo a bordo. Anche

il nostro lavoro sindacale trova maggior spinta ed impegno perché in questo modo il marittimo non è solo un nome ma spesso un volto conosciuto che ci ha presentato anche i propri cari.

Da quando il primo seminario si è tenuto a Bali 10 anni fa, migliaia di marittimi sono stati formati e, poiché con i colleghi imbarcati c'è certamente un passa parola, il sindacato è diventato un elemento fondamentale nella loro vita lavorativa, importante anche per le loro famiglie che si sentono meno sole quando il marittimo è lontano per mare. Un fatto da non sottovalutare è che anche gli armatori

sono contenti di questo lavoro sindacale, perché rende più chiaro il rapporto con i loro dipendenti, i quali in questo modo possono seguire correttamente le regole della Mlc, evitando così contraccolpi negativi e spesso costosi da parte del Port State Control (le Capitanerie di porto).

Tornando al seminario di Cebu (Filippine) esso si è tenuto dal 27 febbraio al 1 marzo scorsi e ha visto la partecipazione di 140, marittimi anche se le richieste sono state oltre 400. Attraverso gli armatori raccogliamo gli elenchi del personale della zona in riposo a casa e inviamo gli inviti. Selezioniamo poi le risposte positive in modo da avere una equilibrata rappresentanza tra le varie società e in base all'appartenenza alle sezioni di bordo e al sesso. Per quanto ci riguarda, abbiamo puntato in questa tornata su marittimi residenti a Cebu delle società Costa, Msc e Princess.

Una novità di questo seminario è stata quella di dividere i corsi tra Basic e Advanced, a secondo dell'esperienza dei marittimi, tenendo anche conto della complessità della materia da insegnare.

Come sempre, una giornata è stata dedicata alle sole donne, le quali a bordo di una nave con migliaia di persone di equipaggio in buona parte maschili hanno problemi aggiuntivi legati alle molestie e al mobbing sul luogo di lavoro. È facile immaginare come alcuni capi servizio cerchino di approfittare della propria posizione, anche se questi comportamenti sono fortemente censurati dall'armatore. Personale specializzato insegna alle donne come difendersi, ma soprattutto come seguire le procedure di segnalazione e reclamo previste dai contratti, talvolta complesse. Su questa materia poi non dimentichiamo la segnalazione al sindacato.

Più in generale, anche nella sezione con gli uomini, un tema che attraverso specialisti viene affrontato è quello

dell'Hiv, il virus che causa l'Aids. In un ambiente promiscuo come quello della nave è fondamentale la conoscenza del male e come difendersi e prevenirlo. Anche la Itf è impegnata direttamente sul fronte anche delle navi da carico in questa campagna.

Prima di passare agli altri argomenti affrontati, mi preme sottolineare uno che potrebbe apparire fuori tema, ma che in effetti è fondamentale per i marittimi e le loro famiglie: il "Financial Planning", cioè la pianificazione finanziaria, le cui lezioni sono tenute da specialisti esterni logicamente diversi da paese a paese in quanto diverse sono le norme, le possibilità, le regole. Il marittimo, salvo rare eccezioni, viene retribuito per il periodo svolto a bordo, mentre da quando sbarca sino al prossimo reimpiego non percepisce salario, salvo i casi di infortunio e malattia. Diventa quindi importante sapere come gestire al meglio quanto guadagnato a bordo sia per far fronte al periodo di non retribuzione sia per tutelare il proprio futuro. Alcuni specialisti sono quindi chiamati a fornire consigli e suggerimenti su come amministrare le proprie risorse.

Altri argomenti affrontati nel seminario sono: il ruolo del sindacato e della contrattazione; la storia della Itf e degli altri sindacati; la campagna contro le bandiere ombra; Imo e Ilo (le organizzazioni delle Nazioni unite per i marittimi e per il lavoro); la Mlc 2006.

Recentemente è stata introdotta una nuova sessione: sono stati invitati alcuni armatori o agenti per un confronto diretto con i marittimi, come gli stessi lavoratori ci hanno chiesto, per sviluppare un dibattito molto interessante e costruttivo, una occasione unica per i marittimi di trasferire le loro problematiche direttamente all'armatore. L'esperienza è stata positiva e con ogni probabilità introdurremo questa sessione anche negli altri seminari.

La parola

Cebu è un'isola delle Filippine ed è situata nell'arcipelago delle Visayas. Cebu è anche il nome del capoluogo che, dopo Manila, è la più importante città della Filippine, anche perché il suo porto è il più importante della Repubblica. È stata il primo insediamento spagnolo col nome di San Miguel nel 1565 ed è stata capitale delle Filippine fino al 1571.

A Cebu, e più precisamente nell'isoletta di Mactan, oggi collegata con un ponte, è stato ucciso Magellano dal capo locale Lapu Lapu. Lo scontro si svolse il 27 Aprile 1521 così come ha raccontato l'italiano Pigafetta che faceva parte della spedizione voluta da Carlo V.

Nell'isola si parla il Cebuano, una lingua diversa dal Tagalog parlato nelle Filippine da oltre 22,5 milioni di persone.

Concludo spiegando come un pomeriggio sia stato dedicato alla visita di un orfanotrofio dell'isola. Da ormai qualche anno il seminario di Cebu è anche sostenitore di un centro che raccoglie bambini abbandonati (spesso anche da genitori che poi hanno preso la via del mare) o tolti alle famiglie per le violenze subite. Questa visita è stata davvero un momento toccante. Basti pensare che alcuni di questi bambini non sono mai stati registrati all'anagrafe e di fatto vivono in un limbo burocratico a causa del quale non hanno un nome, un cognome, una data di nascita e forse mai potranno uscire dal loro paese per cercar lavoro all'estero al contrario di moltissimi filippini. La Fit-Cisl, come la Itf e altri sindacati, contribuisce anche se in piccola parte al loro benessere con piccole cose, fornendo loro materiale didattico, vestiti e giocattoli per i più piccini.

Etf si oppone a una ulteriore liberalizzazione del tpl



di Francesca Di Felice

No a una ulteriore liberalizzazione del trasporto pubblico locale. È questa la linea dell'Etf, la Federazione europea dei lavoratori dei trasporti, a cui Fit-Cisl aderisce. Linea che è stata ribadita il 15 marzo scorso a Bruxelles, presso la sede dell'Etf, in occasione della riunione del gruppo di lavoro della sezione trasporto su strada relativa alla proposta del Parlamento europeo di modificare il regolamento 1073/2009, che fissa le norme comuni per l'accesso al mercato internazionale del servizio di trasporto effettuato con autobus.

Le modifiche in questione, infatti, introducono importanti interventi diretti a una ampia liberalizzazione del mercato che potrebbero determinare effetti critici in termini occupazionali e di regolamentazione del servizio nei paesi membri. L'iter di approvazione delle modifiche al regolamento su citato prevede la possibilità di presentare emendamenti entro giugno. Al momento la proposta del Parlamento europeo ha passato l'esame del Comitato economico e sociale, che ha espresso parere negativo all'approccio di sfrenata liberalizzazione del settore. Tale parere però non è vincolante, in quanto il Comitato ha solo poteri consultivi, e l'intenzione del Parlamento è di proseguire sulla sua strada per promuovere il trasporto intermodale e disincentivare l'uso delle

Gli obiettivi generali presentati dalla Commissione sono positivi, ma vengono perseguiti incidendo profondamente sull'autonomia degli Stati membri



auto private, senza tener conto delle possibili ricadute negative nel caso di sovrapposizione dei servizi di vettori esterni rispetto al tpl regolamentato con contratti di servizio pubblico.

Alla riunione hanno preso parte diversi esponenti delle organizzazioni sindacali affiliate all'Etf e Ray Malanaphy, rappresentate della Commissione europea per i trasporti che ha lavorato alla redazione delle modifiche apportate al regolamento, il quale appunto ci ha esposto tali modifiche.

La proposta della Commissione europea per i trasporti conferma l'importanza che essa stessa riconosce al trasporto su autobus e i relativi benefici ambientali e sociali. Riconosciamo come positivi gli obiettivi generali presentati dalla Commissione a sostegno della sua proposta, cioè promozione della mobilità e aumento della quota modale delle modalità di trasporto sostenibili. Tuttavia, tali obiettivi vengono perseguiti attraverso strumenti che incidono profondamente sull'autonomia della competenza

Come sindacati italiani siamo in accordo con il sindacato spagnolo per elaborare un documento comune per promuovere la presentazione di emendamenti

degli Stati membri nell'organizzare i loro mercati interni del trasporto pubblico.

In Italia, consentendo la continuità del trasporto di persone negli 8000 comuni italiani ed evitando fenomeni di vuoti di offerta nelle aree di mercato non remunerative, si è adottato un meccanismo di concorrenza per il mercato con il ricorso alle procedure concorsuali per la scelta del gestore del servizio sulla base degli elementi del contratto di servizio e in conformità alla normativa comunitaria e nazionale sugli appalti pubblici di servizio.

La proposta di modifica del regolamento 1073/2009 deve essere valutata con cautela sotto il profilo del coinvolgimento dei servizi urbani ed extraurbani soggetti ad obblighi di servizio pubblico. L'estensione delle disposizioni del regolamento 1073/2009 ai mercati nazionali degli Stati membri suscita forti perplessità e preoccupazione perché rischia di impattare in modo negativo sulla mobilità delle persone, in quanto le linee redditizie saranno effettuate mentre quelle a domanda debole saranno lasciate senza una copertura minima di servizio pubblico. Inoltre, esiste il rischio evidente di compromettere gravemente l'esistenza di un servizio comparabile gestito in base a uno o più contratti di servizio pubblico sulle tratte direttamente interessate.

L'impostazione della Commissione, che si basa sul criterio della distanza chilometrica, quale parametro per il rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento dei servizi commerciali di trasporto regolare internazionale e nazionale effettuati con autobus, risulta non conforme rispetto alle caratteristiche territoriali dell'Italia e inevitabilmente si riflette sulle peculiarità dei servizi di trasporto rischiando di determinare un ingestibile conflitto di competenze sulla base dei principi costituzionali italiani. La conseguenza di un simile regime



autorizzatorio determinerebbe inevitabilmente una sovrapposizione con i servizi di tpl soggetti a diverso regime. Quindi, è necessario garantire la massima protezione a tale tipologia di servizi. La sovrapposizione, anche parziale, tra servizi autorizzati e quelli soggetti ad obbligo di servizio pubblico deve essere vietata. Inoltre, la proposta della Commissione non ha nemmeno preso in considerazione la necessità che l'organismo di regolamentazione, chiamato a verificare il pericolo di compromissione, debba obbligatoriamente coinvolgere nel procedimento l'ente affidante e il gestore del servizio coperto da obbligo di servizio pubblico, quale forma di tutela e garanzia del mercato interno.

In sintesi i risultati del confronto, prodottosi all'interno del gruppo di lavoro della sezione trasporto su strada dell'Etf e segnalato al rappresentante della Commissione europea, sono: riconoscere a ciascuno Stato membro la competenza a regolare e organizzare il funzionamento dei servizi regolari nazionali nella prospettiva di un graduale e controllato processo di liberalizzazione del mercato interno dei servizi di lunga distanza, senza peraltro rinunciare all'obbligo di stabilimento dell'operatore nel paese in cui operano i servizi regolari nazionali, per la natura stessa di tali servizi; riconoscere allo Stato membro la competenza a stabilire i criteri, su base non discriminatoria, con i quali determinare se il servizio oggetto

della domanda comprometta gravemente l'esistenza del summenzionato servizio; attribuire alla competenza dei singoli stati il rilascio dell'autorizzazione con la possibilità di negarla se la tipologia del servizio per la quale viene richiesta non è conforme alle regole nazionali; includere tra i motivi per il rifiuto dell'autorizzazione a esercitare il servizio il fatto che il vettore offra prezzi inferiori a quelli praticati da altri vettori stradali; eliminare il rischio che il costo del lavoro sia l'unico variabile elemento di concorrenza; includere tra i motivi del rifiuto dell'autorizzazione il fatto che il collegamento in questione sia già servito da altri vettori stradali; prevedere che il cabotaggio sia ben regolato e permesso solo temporaneamente indicando termini, tipologia di attività e minimi salariali specifici.

Alla luce di quanto sopra, come sindacati italiani siamo in accordo con il sindacato spagnolo per elaborare un documento comune al fine di promuovere la presentazione di emendamenti alle modifiche proposte dal Parlamento europeo.

Inoltre l'Etf, anche attraverso il confronto che si svilupperà nell'ambito del dialogo sociale, metterà in campo ogni iniziativa utile affinché la Commissione europea per i trasporti riconsideri le proposte di modifica al regolamento 1073/2009 che, così formulate, rischiano di minacciare i servizi regolari in mercati consolidati.

Una svolta impegnativa ma possibile

Il Congresso straordinario ha chiuso la fase di commissariamento e ha costituito il passaggio per una nuova fase della nostra organizzazione del Lazio. Il grande lavoro del Commissario straordinario - il nostro Segretario generale nazionale Antonio Piras, ha rilanciato la nostra Fit laziale, fatto che è stato riconosciuto allo stesso Congresso, come è emerso dal dibattito, ed è stato confermato dalle conseguenti decisioni che sono state assunte in quella sede, come risulta anche dalla mozione conclusiva approvata all'unanimità. Tutto ciò ha aperto una finestra sui nuovi ed intensi impegni che aspettano la nuova dirigenza, che orientata a percorrere con determinazione la strada delineata dai delegati.

Come ho dichiarato al Congresso, ho accolto con senso di responsabilità e volontà di impegno il ruolo gravoso, sfidante e prestigioso di Segretario generale. Questi sentimenti valgono non solo per me, ma anche, e ne sono certo, per tutti gli amici che con me sono stati scelti alla guida del nostro sindacato. Ci siamo messi, quindi, al lavoro subito e insieme per aprire una nuova prospettiva di consolidamento e di crescita della nostra organizzazione. Al nostro fianco abbiamo impegnato immediatamente energie fresche di nostri iscritti, ragazzi e ragazze pieni di entusiasmo e convinti di poter svolgere un autentico ruolo da protagonisti per dare compiuta realizzazione alle scelte strategiche del nostro sindacato.

L'obiettivo del nostro lavoro è

saldare strettamente la tutela dei lavoratori con un organico disegno di crescita dell'economia della nostra regione. Una crescita, peraltro, che poggia saldamente le sue fondamenta nel complesso articolato del sistema dei trasporti, vero snodo positivo per invertire le attuali tendenze che risentono degli effetti devastanti della lunga crisi che ha investito gli assetti economici, e non solo quelli, del nostro Lazio.

Ed è con questa consapevolezza che, con tutta la Cisl territoriale, vogliamo costruire un nostro "progetto Lazio" decisamente innovativo, che superi le attuali, serie emergenze che attraversano il nostro orizzonte, per aprire una vera stagione di crescita dei nostri territori. Emergenze, peraltro, la cui soluzione dovrebbe costituire la cartina di tornasole, a conferma del nuovo percorso che, tutti insieme, abbiamo deciso di percorrere. Sono temi complessi e tutt'altro che di facile soluzione: investono la filiera dei trasporti pubblici locali - con particolare riferimento ai pendolari - e di quelli su ferro e su gomma, l'igiene ambientale ed il trattamento dei rifiuti, la cui soluzione strutturale può solo emergere - ed è la strada che perseguiamo - con il modello di economia circolare. Ma anche il trasporto aereo con la valorizzazione dei nostri aeroporti (Fiumicino e Ciampino); il potenziamento della dorsale portuale, che trova i suoi punti di forza in Civitavecchia e Gaeta; lo sviluppo della logistica, che dobbiamo meglio presidiare, a partire dalla nuovo

insediamento di Amazon a Passo Corese.

Se poi stringiamo il perimetro di osservazione, e del nostro conseguente impegno, alla città di Roma e alle aziende importanti del nostro comparto che vi insistono, il panorama non è molto confortante. Non è ancora definito, infatti, il futuro di Atac, di Alitalia, il ruolo che deve svolgere l'Ama, che non è neppure in grado di assicurare i necessari servizi per garantire una immagine decorosa della città.

Assumiamo questi problemi complessi come le grandi sfide che dobbiamo affrontare con iniziative incisive e di alto profilo per il rilancio qualitativo di queste società; perché senza aziende sane, efficienti e competitive, anche il richiamo alla centralità del lavoro rischia di ridursi a una nobile quanto sterile affermazione di principio. Ed è certo, con tutta la nostra Fit e con la nostra confederazione, che non è quello che vogliamo.

Marino Masucci
Segretario generale Fit-Cisl
Lazio

Ecco perché la nostra vittoria alle elezioni Rsu in Atm è storica



2.114: è questo il numero di voti di preferenza presi dalla Fit-Cisl alle ultime elezioni delle Rappresentanze sindacali unitarie in Atm, azienda di tpl milanese, che si sono svolte il 27 e 28 marzo scorsi.

Si tratta di un grandissimo successo, che nasce dal lavoro svolto nel corso degli anni precedenti e che è culminato, lo scorso 23 marzo, in un attivo alla presenza di alcune fra le più alte cariche dell'organizzazione sia a livello regionale e aziendale che nazionale. Erano infatti presenti il Segretario generale della Fit-Cisl Lombardia Giovanni Abimelech, il Segretario generale della Cisl Lombardia Ugo Ducci e il Segretario della Cisl Milano Metropoli Carlo Gerla, il Segretario generale aggiunto della Fit-Cisl nazionale Salvatore Pellecchia con il Coordinatore

nazionale per il tpl Eliseo Grasso e i Coordinatori Rsu di Atm Franco Fusca e Davide Grassi. Per l'occasione si sono ritrovati nella storica sede di via Tadino, oltre alla quasi totalità dei 183 candidati, decine di semplici iscritti e attivisti, che hanno dato vita a un confronto sulle attività svolte nel precedente mandato e sui progetti per il futuro: l'entusiasmo che si è respirato in quella giornata era evidentemente un presagio positivo dei grandi risultati poi ottenuti.

Nelle giornate elettorali, infatti, quasi l'80% dei lavoratori del gruppo Atm si è recato alle urne, battendo tutti i record di affluenza dell'azienda.

In questo contesto la Fit migliora il già ottimo risultato della precedente tornata, confermandosi non solo come

primo sindacato all'interno dell'azienda, ma aumentando anche il numero complessivo dei voti conquistati: abbiamo infatti sfondato il muro delle 2.000 preferenze, distanziando la seconda lista arrivata, la Uiltrasporti, di oltre 600 voti e la terza, la Filt-Cgil, di oltre 900 voti. Conseguentemente si è incrementato il numero complessivo dei delegati cislini rispetto al 2014, i quali coprono, per la prima volta in assoluto, la totalità dei collegi elettorali.

In un momento in cui, a livello mondiale, sembrano affermarsi sempre più posizioni politiche populiste e radicali, la grande partecipazione alle urne da una parte e la forte affermazione del sindacato "responsabile" dall'altra sono l'ennesima, decisa risposta a tutti coloro che ritengono il sindacato confederale non più rappresentativo delle istanze dei lavoratori.

Nel ringraziare tutti coloro che - iscritti e non - hanno conferito, attraverso il voto, questa grande responsabilità sulle nostre spalle, vorremmo comunque riservare un saluto particolare a tutti i 183 candidati nelle liste della Fit-Cisl, i quali, eletti o meno, si sono messi coraggiosamente in gioco in prima persona: il sindacato e la democrazia hanno bisogno di persone come loro.

*Giovanni Abimelech
Segretario generale Fit-Cisl
Lombardia*

Terza edizione del corso di autodifesa per i nostri iscritti

La Fit-Cisl Puglia anche quest'anno compie un gesto concreto per promuovere la sicurezza di donne e uomini sui posti di lavoro. Lo scorso 22 marzo, presso il Dlf di Bari, i Coordinamenti regionali donne e giovani della Fit Puglia hanno organizzato una giornata di esercitazione nelle arti marziali, finalizzata all'apprendimento di tecniche per l'autodifesa personale. È la terza edizione che la Fit Puglia programma per supportare i lavoratori, sia donne che uomini, che sempre più spesso sono vittime di violenza sul posto di lavoro.

Il tema della giornata è stato introdotto da Maria Carmela Cafaro, Responsabile del Coordinamento donne, che ha ricordato le numerose sollecitazioni che la Segreteria nazionale e quella regionale hanno rivolto alle parti datoriali, anche con le altre organizzazioni sindacali, affinché le aziende di trasporto coinvolte prendano provvedimenti più efficaci, alla luce del monitoraggio delle situazioni a rischio, per l'incolumità del personale in servizio sui mezzi.

Si è passati, quindi, alla presentazione del docente nazionale di Krav Maga, Antonio Lobello, capotreno del Trasporto regionale Campania, pluripremiato nel karate da combattimento, istruttore addetto ai servizi di sicurezza, esperto di difesa personale sui mezzi di trasporto pubblico.

Innanzitutto, è stato ricordato che prima dell'autodifesa fisica, che consiste nella capacità di reazione rapida di fronte a un assalto violento e in mosse mirate a bloccare l'aggressore, è importante praticare l'autodifesa psicologica. Questa prevede la valorizzazione del sé, la consapevolezza

delle proprie abilità (praticando esercizi essenziali a neutralizzare l'aggressore e salvaguardare la propria incolumità) e la percezione di ciò che viene sentito come ostile, come l'intrusione nel proprio spazio vitale e come la mancanza di rispetto nello svolgimento della propria mansione sul posto di lavoro.

Come ha spiegato Lobello, le tecniche di autodifesa mostrate, con il coinvolgimento di donne e uomini presenti, sono altrettanto valide per fronteggiare situazioni a rischio possibili anche nella vita privata, e sono soprattutto raccomandate alle donne in quanto più spesso vittime di aggressione.

Contestualmente alla dimostrazione pratica, è stato consigliato l'approccio più corretto nell'uso dell'autodifesa, per non incorrere in possibili contestazioni o denunce. Infatti, non va sottovalutato il rischio di subire sanzioni penali per ricorsi da parte degli aggressori che, con furbizia, contestano al personale in servizio presunte scorrettezze. Come dire: bisogna

evitare che il lavoratore subisca, oltre che il danno, anche la beffa.

Al termine della giornata, il Segretario generale regionale Franco Spinelli ha apprezzato, nel suo intervento, la partecipazione del maestro e collega Lobello, auspicando quanto prima un piano di intervento risolutivo per contrastare il fenomeno. Lo stesso Spinelli ha annunciato che, fino a giugno, ci saranno incontri settimanali sui territori, grazie alla disponibilità di Antonio Lobello.

*Maria Carmela Cafaro
Responsabile regionale Fit-Cisl Puglia
Coordinamento donne*



Toscana Aeroporti: la Fit-Cisl per la tutela dei diritti dei lavoratori

Una delegazione della Fit-Cisl, insieme ad altri lavoratori esperti del settore, si è riunita per discutere della vertenza "Toscana Aeroporti", in modo da puntualizzare alcune questioni inerenti al personale e tracciare le linee d'azione della Federazione. Vediamo questi punti nel dettaglio.

1) Rispetto alla volontà della società Toscana Aeroporti di andare a individuare un partner per creare una nuova società di handling, la Fit-Cisl ritiene indispensabile che l'azienda mantenga una quota percentuale significativa e comunque tale da poter incidere sulle decisioni della nuova compagine societaria;

2) Per i lavoratori oggetto di trasferimento dalla società Toscana Aeroporti alla nuova società di handling, la Fit-Cisl ritiene che debba essere garantito il mantenimento degli stessi trattamenti economico-normativi attualmente percepiti. Le indennità devono essere ricalcolate complessivamente come importo mensile per singolo dipendente e inserite stabilmente nella parte fissa della busta paga con un assegno ad personam;

3) È indispensabile definire fin da subito che, nel caso in cui la società Toscana Aeroporti, dopo aver creato la nuova società di handling e trasferito i lavoratori, dovesse successivamente avere necessità di reperire nuovo personale, quest'ultimo deve essere prioritariamente individuato negli ex dipendenti che sono passati nella nuova società di handling. A tal proposito riteniamo indispensabile stilare una

graduatoria in ordine di anzianità di tutto il personale in forza alla società che sarà oggetto di passaggio alla nuova società di handling e di servizio di sicurezza, graduatoria da tenere come riferimento per il reintegro o l'assunzione a tempo indeterminato nella società stessa;

4) Nell'ambito della vertenza, rispetto all'applicazione di alcuni istituti retributivi individuati dalla società Toscana Aeroporti, che potrebbero portare a un reale risparmio, fermo restando che gli istituti individuati andranno ulteriormente approfonditi, è necessario che l'eventuale percentuale di risparmio individuata venga redistribuita fra il personale, andando a livellare i possibili divari retributivi tra i due siti operativi;

5) Riteniamo indispensabile approfondire le varie tipologie professionali di personale che resteranno alla società Toscana Aeroporti; mentre le figure professionali appartenenti alle attività non certamente individuabili devono rimanere in carico alla stessa società;

6) Per quanto riguarda il servizio di sicurezza, ferma restando la contrarietà al progetto messo in atto da Toscana Aeroporti, si ritiene indispensabile mettere in evidenza l'elevata professionalità ed esperienza acquisita in tutti questi anni dagli addetti, in particolare da quelli oggetto dello switch; riteniamo che meritino la giusta attenzione ma che soprattutto non vengano disperse. A tal fine pensiamo sia indispensabile che almeno un

varco passeggeri sia organizzato e gestito esclusivamente dal gestore (controllo dello staff aeroportuale, preferenziale e varco vip);

7) Chiediamo di partire il prima possibile a Pisa con gli investimenti infrastrutturali per l'ampliamento e ristrutturazione del terminal e nello stesso tempo prevedere una riorganizzazione dei servizi, favorendo la mobilità, incentivando il servizio pubblico - treno, autobus e poi People Mover - rendendo un servizio efficiente ai viaggiatori. Inoltre per lo sviluppo e la messa in sicurezza del sito di Firenze, bisogna accelerare i tempi e liberare gli investimenti per la realizzazione del nuovo terminal e della nuova pista che consentirà di poter dare un migliore servizio ai viaggiatori attraverso anche l'eliminazione dei dirottamenti. Naturalmente questi investimenti devono anche produrre occupazione pregiata e stabile e dare una risposta occupazionale ai nostri giovani.

Come Fit-Cisl, riteniamo indispensabile continuare il confronto per assicurare le maggiori garanzie possibili al personale ma, se questo non fosse possibile e non raggiungessimo accordi soddisfacenti, metteremo in campo tutte le azioni possibili, anche lo sciopero, al fine di tutelare i lavoratori.

Franco Fratini
Segretario regionale Fit-Cisl
Toscana

Mercato immobiliare: più italiani vogliono acquistare casa

di Geivù

Il 2017 ci consegna un mercato immobiliare a due velocità: continua la crescita costante del numero delle compravendite, mentre prosegue il calo dei valori immobiliari. Uno scenario in chiaro-scuro per Fiaip (Federazione italiana agenti immobiliari professionali) che evidenzia **un'accelerazione ancora tenue**, favorita dai buoni valori reddituali registrati in alcune città capoluogo di regione.

Le compravendite di abitazioni in Italia, secondo il Rapporto sul mercato immobiliare di Fiaip, hanno segnato un'ulteriore crescita nel 2017 (+5,1%), proseguendo lentamente il cammino iniziato negli ultimi anni. Un cambio di passo, rispetto al passato, che non si è ancora tradotto in una ripresa dei prezzi. L'aumento del numero delle compravendite immobiliari è stato trainato dai buoni risultati registrati in alcuni capoluoghi di regione e dalle aste immobiliari che, nell'anno appena concluso, hanno superato le 230mila esecuzioni immobiliari. Nella maggioranza delle province permangono ancora i segni di una crisi che ha messo a dura prova il settore. In generale il mercato indica, rispetto all'anno precedente, un andamento dei prezzi in diminuzione sia per le abitazioni (-1%) che per uffici (-6%), negozi (-5%) e capannoni (-4%).

Italia vs Europa. Il mercato immobiliare italiano fotografa un andamento diverso rispetto altri paesi del Vecchio Continente, in cui crescono contemporaneamente sia il numero delle compravendite che i prezzi immobiliari. Per Fiaip, le

politiche fiscali messe in pratica dal 2011 a oggi stanno escludendo la possibilità per l'intero sistema Paese di vedere aumentare il Pil.

Previsioni 2018. Nel 2018 si prevede una progressiva stabilizzazione dei prezzi degli immobili. Le incertezze prodotte da una eventuale instabilità politica potrebbero riflettersi negativamente sul mercato immobiliare, mentre lo stesso mercato troverebbe giovamento al formarsi di un Governo stabile che producesse politiche fiscali di abbassamento della pressione fiscale complessiva sulla casa.

Per alcune città, quali Milano, Napoli Bologna e Firenze, si prevede un trend positivo anche nel 2018 per quanto riguarda i valori. È previsto inoltre un rialzo dei canoni di locazione generalizzato in molte città metropolitane, dove la ripresa si sta facendo più concreta e dove oggi si fanno ottimi affari per immobili da mettere a reddito, in particolar modo nelle città d'arte dove il mercato della ricettività alternativa a quella alberghiera è in netta crescita.

Il fattore "E". Nelle compravendite immobiliari l'efficienza energetica non è ancora un elemento decisivo nelle scelte degli italiani. Se nel 2017, da un lato, si è registrata una crescita (+0,5%) della riqualificazione del patrimonio abitativo, dall'altro, il 56% delle vendite totali è stato nella classe G, la peggiore di tutte, il 24% nelle classi E ed F, il 13 nelle classi C e D e solo il 7% nelle classi energetiche A e B, le migliori.

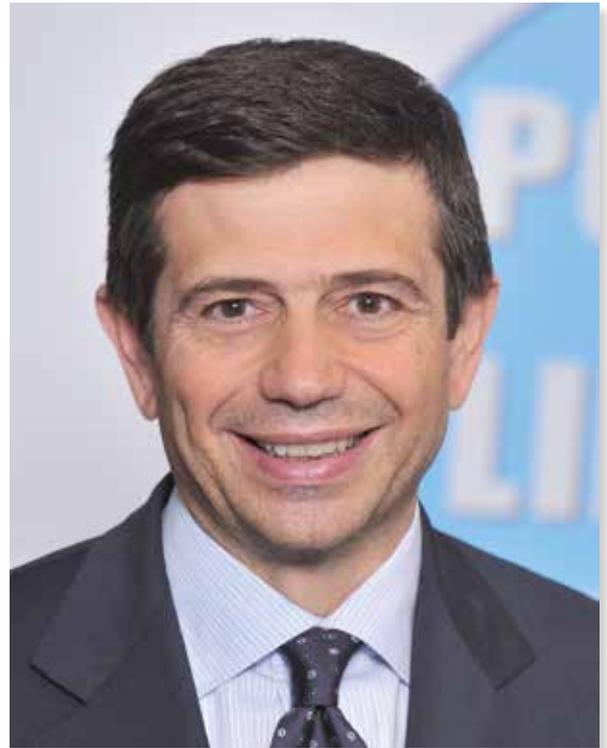
In controtendenza rispetto al quadro generale sono gli immobili di pregio: nel 2017, infatti, le vendite di abitazioni che rientrano nelle tre classi energetiche più efficienti sono salite dal 14,1% del 2016 al 22,1%. In aumento anche la percentuale di immobili in classe energetica A+, A e B compravenduti nei centri storici delle principali città italiane: si passa dal 6,4% del 2016 al 10,8% del 2017. Nelle zone periferiche, invece, questa percentuale diminuisce. Da questi dati sembrerebbe emergere che l'efficienza energetica sia un elemento che incide nel caso di immobili di maggior valore economico, mentre non arriva ancora a "fare la differenza" su case di minor costo. Ma non solo. Sul fattore "E" incidono fortemente le dinamiche del mercato immobiliare e, in particolare, la presenza di uno stock di invenduto abbastanza rilevante: ecco perché nel 2017 solo il 40% delle abitazioni di nuova costruzione acquistate o cedute è risultato di elevata qualità energetica (A+, A e B) contro il 60% del 2016.

Ristrutturazione edilizia, questa sconosciuta. A preoccupare è, in particolare, il dato relativo alle ristrutturazioni: nella totalità degli interventi c'è una fetta piccola, il 10%, che riguarda l'efficientamento energetico fatto "in profondità" (peraltro su immobili già di classe alta), mentre il 90% degli interventi di ristrutturazione viene fatto in modo più "superficiale" su immobili di classe medio-bassa. Su questa situazione, pesa anche la difficoltà di accedere al credito per procedere alle ristrutturazioni energetiche.

Intervista all'On. Maurizio Lupi

«Occorre rafforzare il sistema portuale italiano»

Maurizio Lupi, milanese, 58 anni, parlamentare di lungo corso, è particolarmente esperto di trasporti anche per essere stato Ministro al Mit. Nelle recenti elezioni è stato eletto deputato in un collegio della Lombardia in una lista di Centro-destra.



NUOVO CODICE DEGLI APPALTI. Parliamo del decreto legislativo 50/2016 e relativi 220 articoli. I motivi di contrasto alla corruzione sono comprensibilissimi. Tuttavia, in audizione in Parlamento, il rappresentante dell'Anci (Associazione nazionale dei Comuni italiani) ha espresso critiche perché le nuove regole starebbero penalizzando i lavori di manutenzione nei Comuni medi e piccoli (che sarebbero privi di personale adeguato). Sotto accusa è l'obbligo di redazione dei progetti esecutivi prima della pubblicazione dei bandi. L'effetto sarebbe paralizzante. Non è che con l'acqua sporca si butta anche il bambino?

«Le critiche fondate al Codice degli appalti riguardano molti più aspetti di quello da lei sottolineato. Tracciando un bilancio, oggi dobbiamo dire che l'operazione codice appalti è stata una delle meno riuscite fra quelle attuate nella XVI legislatura. L'impostazione che avevo dato all'avvio di questa vicenda (allora ero Ministro delle Infrastrutture) era imperniata su un punto fermo: una legge

delega molto snella.

Purtroppo il Governo, nei mesi e negli anni successivi, non dimostrò una adeguata tenuta e ne è venuto fuori un intrico normativo pieno di difetti e incongruenze.

L'obbligo, sempre, del progetto esecutivo prima della gara è una fuga in avanti, una norma massimalista, scritta da chi non ha una reale conoscenza, dall'interno, dell'economia degli appalti e delle amministrazioni pubbliche. È un errore clamoroso, ripeto, non il solo, ma uno dei più dannosi, il cui risultato è sotto gli occhi di tutti.

Questo però non significa che oggi sia consigliabile azzerare il codice mettendo di nuovo il settore nell'incertezza e nelle precarietà. Secondo me, occorre procedere per gradi: sarebbe necessario che il nuovo Governo aprisse, subito dopo il suo (auspicabile) insediamento, un tavolo con gli stakeholder per identificare un numero circoscritto di correzioni urgenti da adottare con decreto legge.

Vedo alcuni punti su cui intervenire in questa fase: certamente l'appalto integrato, ma anche il subappalto, l'offerta economica più vantaggiosa e

pochi altri, con norme che rendano più flessibile il sistema».

RIFORMA DELLA PORTUALITÀ'. Essa prevede la trasformazione delle vecchie autorità portuali in autorità di sistema, con un "taglio" da 24 a 15. Alcune Autorità accorpate lamentano di aver perso la loro centralità. Alcune Regioni hanno chiesto una moratoria di 24 o 36 mesi prima di procedere agli accorpamenti. Nel frattempo, dopo l'arrivo di ben 334 autocandidature al Mit per le presidenze, il Ministro dei Trasporti Graziano Delrio ha proceduto con tutte le nomine non senza difficoltà a livello locale. Ci sono resistenze inconfessate? Come andrà a finire?

«La riforma de porti non è un'operazione facile: a oggi risulta realizzata solo per metà. È stato giusto effettuare una prima riduzione del numero delle autorità portuali dove si annidavano alcuni sprechi (pochissima roba, per la verità). Ma il vero tema non è di risparmi di spesa e di caccia alle streghe. Queste campagne moralizzatrici distraggono l'opinione pubblica dalle vere questioni dello sviluppo economico. Dobbiamo piuttosto domandarci perché la nostra economia del trasporto marittimo sia così asfittica rispetto alle sue enormi potenzialità derivanti dalla posizione geografica dell'Italia. Quali assetti, non solo amministrativi, ma anche industriali e infrastrutturali, sarebbero i più idonei ad attrarre verso l'Italia quote significative di traffici?»

Tutto ciò dovrebbe coordinarsi con una rete di accordi commerciali supportati attivamente dal governo in sede di relazioni internazionali e con una capacità di realizzazione di grandi infrastrutture che oggi, oggettivamente, non abbiamo.

Se manca un disegno di sviluppo credibile, gli interessi si arroccano nella difesa dell'esistente. E in questo esistente c'è anche il campanile».

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

«In linea di principio sono sempre contrario a queste forme di ostracismo nei confronti dei politici. Appartengo a una generazione abituata a considerare la politica in senso "alto", come la stratificazione di esperienze

di alta valenza, trasversali all'economia e alla società, anche manageriali e strategiche. Proprio la politica può fornire, in alcuni casi, soluzioni non solo accettabili, ma addirittura le migliori.

Mi rendo conto che presto nessuno ragionerà in questo modo e forse non sarà neanche possibile esprimere questi convincimenti senza essere scambiati per folli. Ma questo non fa bene al nostro Paese.

Di chi è la colpa? Certamente della demagogia dell'antipolitica».

PEDAGGI AUTOSTRADALI. Aumenti stellari al casello. Non era mai successo ai signori delle autostrade di ricevere più di quanto richiesto: a inizio anno è spuntato un ulteriore rincaro del 13% sulla A24 e A25. I pendolari sono infuriati. Come valuta? Come andrebbe regolata la materia?

«Non può essere risolta violando unilateralmente contratti sottoscritti dallo Stato.

Nell'ambito consentito dai rinnovi delle concessioni, che hanno scadenze diverse, vanno affinati gli strumenti di valutazione e ripartizione del rischio, uniformando il sistema ai principi comunitari che diventano progressivamente più chiari, come la direttiva 23/2014. Un'altra serie di misure, come sconti e abbonamenti, va studiata appositamente per determinate categorie di utenti».

ANCORA PEDAGGI. Alcuni organi di stampa hanno criticato la proroga della concessione alla società Autostrade per l'Italia, riconducibile alla famiglia Benetton, che in cambio della realizzazione del Passante di Genova ha ottenuto una proroga dal 2038 al 2042. Il provvedimento sarebbe troppo generoso.

È così?

«Non sono affatto contrario a questo metodo, cioè alle opere in cambio di prolungamenti delle concessioni, che ho cercato di applicare da Ministro. L'Europa non esclude queste pratiche e molti paesi le realizzano tranquillamente senza che nessuno abbia nulla da ridire.

Ovviamente, trattandosi di un affare fra Stato e un privato, può trattarsi di un buono o cattivo affare per lo Stato. Dipende dalle clausole del contratto: durata del prolungamento, definizione delle opere, tempi di realizzazione, controlli eccetera. Occorrerebbe conoscere nel dettaglio le clausole dell'accordo per poter giudicare».

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?

«Positivamente. La liberalizzazione in genere fa bene, in questo come in altri settori economici. Lo abbiamo visto realizzarsi in un sistema che, per sua stessa natura, sembrava inchiodato al regime di monopolio: mi riferisco, ovviamente al trasporto ferroviario ad Alta Velocità.

Una volta garantita la sicurezza, che in tema di trasporto pubblico è priorità assoluta, le spinte verso la liberalizzazione vanno incoraggiate: fanno bene agli utenti, ma anche alle imprese e agli stessi lavoratori che dalle protezioni guadagnano qualcosa (forse) nel breve periodo, ma sono danneggiati molto sul lungo periodo perché perdono il contatto con l'innovazione, che oggi è la vera fonte di miglioramento della propria condizione».

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.

Più sviluppo? Solo sostenibile e in 17 mosse



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

Non tutti sanno che l'Italia nel 2015 ha sottoscritto l'Agenda 2030 dell'Onu, che la impegna a realizzare, entro il 2030 e insieme ad altri 192 paesi, 17 obiettivi per lo sviluppo sostenibile. Tali traguardi includono lotta alla povertà e alle disuguaglianze, buona salute e istruzione di qualità, parità di genere, crescita economica e lavoro dignitoso, ma anche organizzazione di città sostenibili e utilizzo di energia rinnovabile, o ancora tutela della biodiversità terrestre e marina.

Per favorire il conseguimento di questi 17 obiettivi, nel 2016 è nata l'Asvis, Alleanza italiana per lo sviluppo sostenibile, che è: «la più grande rete di organizzazioni della società civile mai creata in Italia, con oltre 180 aderenti, e un unicum nel mondo», spiega il suo Portavoce **Enrico Giovannini**, economista e già Ministro del Lavoro. Tra i membri di Asvis figura anche la Cisl.

Qual è la vostra mission?

«Intendiamo creare sinergie tra diverse realtà imprenditoriali, sindacali e del terzo settore, università, poli di ricerca, enti territoriali e fondazioni, allo scopo, tramite studio, divulgazione e sensibilizzazione, di portare le istanze dell'Agenda 2030 nelle politiche nazionali e territoriali a breve e lungo termine. Questo perché è ormai accertato che non può esserci sviluppo che non sia sostenibile dal punto di vista economico, sociale, ambientale».

Che importanza hanno 17

obiettivi dell'Agenda 2030?

«Sono temi urgenti per il futuro dell'umanità, sono tutti prioritari e interconnessi, inscindibili e trasversali».

Come pensate di conseguirli?

«L'Asvis produce tutti gli anni un Rapporto che fotografa la situazione italiana rispetto ai 17 obiettivi e propone una serie di politiche e di azioni mirate per portare l'Italia sul sentiero della sostenibilità».

Qual è il progetto che vi sta più a cuore oggi?

«Il Festival dello Sviluppo sostenibile, che è giunto alla seconda edizione. È un evento diffuso su tutto il territorio nazionale e quest'anno si svolgerà dal 22 maggio al 7 giugno con la partecipazione attiva di tutti gli aderenti dell'Alleanza. Nel 2017 sono stati organizzati nell'ambito del Festival oltre 220 eventi (con oltre 2.300 relatori) e quest'anno prevediamo di aumentare il numero degli eventi e dei partecipanti.

La manifestazione ha come obiettivo di diffondere la cultura della sostenibilità, vuole essere uno spazio di riflessione sui temi fondamentali dell'Agenda 2030, dà visibilità alle tante buone pratiche del Paese ed è un momento in cui si analizzano i risultati di attività avviata da Asvis».

Secondo voi in questo momento qual è la priorità per una crescita sostenibile dell'Italia?

«La priorità è senza dubbio quella di sollecitare la politica a includere lo



sviluppo sostenibile nel programma della nuova legislatura e nell'agenda di Governo. Recentemente, abbiamo già raggiunto un obiettivo importante in questo senso: la creazione nell'ambito della Presidenza del Consiglio di una Commissione che assuma il coordinamento della strategia per lo sviluppo sostenibile, presieduta dal Primo Ministro o da un suo delegato, come proposto da ASviS fin dal 2016. Posso solo esprimere soddisfazione del fatto che in soli due anni l'Alleanza sia diventata un autorevole riferimento istituzionale e un'importante fonte di informazione».

Maggiori informazioni su Asvis.it.

Consorzio Nazionale Cooperative Pluriservizi

della rete ferroviaria italiana - Soc. Coop.

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



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

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

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

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

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

ISTITUTO NAZIONALE ASSISTENZA TRASPORTI

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

NUOVA POLIZZA CONVENZIONE TRASPORTI

Inidoneità temporanea o definitiva al servizio per malattia o infortunio.

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

Le prestazioni suindicate sono cumulabili con indennità di altre polizze.

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



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

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

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

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

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

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

DOMANDE?

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

SAREMO FELICI DI RISPONDERTI NEL MINOR TEMPO POSSIBILE

Ufficio Sinistri:

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

Assistenza clienti:

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

Largo Salinari, 18
00142 Roma

www.inat.it

