

Mensile per la Federazione Italiana Trasporti

La VOCE dei Trasporti 7

Luglio 2018

LXVIII anno dalla fondazione

Poste Italiane spa - spediz. in a.p. DL 353/03 (conv. L. n. 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

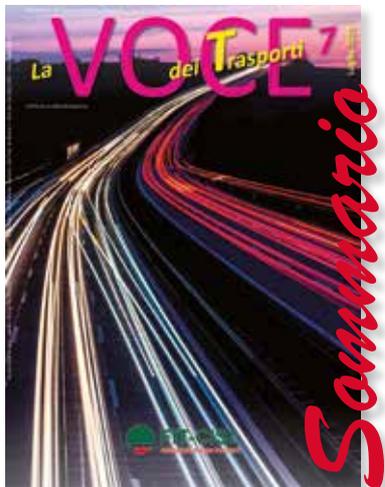
dentista. Inoltre hai a disposizione una linea telefonica aperta 24 ore su 24 con un team di medici e psicologi. Affidati ad UniSalute, l'assicurazione che pensa a farti stare bene, sempre.

UniSalute, un nuovo modo di guardare all'assicurazione

UniSalute
SPECIALISTI NELL'ASSICURAZIONE SALUTE

www.unisalute.it
numero verde 800 114444

Unipol
GRUPPO



Editoriale

- 2 Il cambiamento? Non ci ha mai spaventati, anzi lo cerchiamo da sempre

In Evidenza

- 4 I lavoratori di Alitalia, ma anche il Paese, non possono più aspettare
- 6 Intermodalità e logistica: non annunci ma scelte coraggiose
- 8 Gdpr: Dove sono andati i vostri dati ?

Mobilità Ferroviaria

- 10 Mercitalia Rail e i suoi nodi da risolvere
- 12 La manutenzione rotabili e la contrattazione territoriale
- 13 A che punto siamo con il miglioramento della sicurezza?
- 14 Passi avanti sulla sicurezza dei passaggi a livello

Sindacato e Strategie

- 15 Rinnovato il ccnl Utilitalia delle imprese pubbliche del settore funerario
- 17 Il sindacato formalizza la piattaforma per il rinnovo del ccnl
- 20 I limiti della Carta di qualificazione del conducente
- 22 Il Governo rafforzi la bandiera italiana
- 24 Cresce l'autoproduzione e i marittimi si alleano con i portuali
- 26 I porti valorizzano il nostro ruolo nel Mediterraneo
- 28 Evitati i licenziamenti in Fedex-Tnt

Politiche Sociali

- 29 Aspettando il reddito di cittadinanza: come usare il Rei

Generi e Generazioni

- 31 Leadership efficace: competenze e strumenti

Fit International

- 33 Ecco i contenuti del rinnovo della sezione italiana del contratto lbf
- 35 La sfida delle nuove rotte artiche e i titoli professionali per affrontarla

- 37 Il dialogo sociale europeo dà i suoi frutti
- 38 Più spazio ai giovani nella Federazione europea
- 39 I giovani portuali e la sfida dell'automazione

Regioni

- 40 Alternanza scuola-lavoro: firmato il protocollo tra Itn di Pizzo e Gnv
- 41 Rilanciare l'economia laziale partendo dai trasporti
- 42 La Fit-Cisl vince le elezioni Rsu in Sea
- 43 Associazione Komen e Fit-Cisl Puglia insieme contro il cancro
- 44 Sei Toscana, la Fit Cisl al fianco dei lavoratori

Opinioni e Colloqui

- 45 Al lavoro eternamente giovani e... sottoinquadrati
- 46 «Le grandi opere sono occasioni di rilancio dell'Italia»
- 48 Quando le aziende fanno rete per il bene comune

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

N. 7 Luglio 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

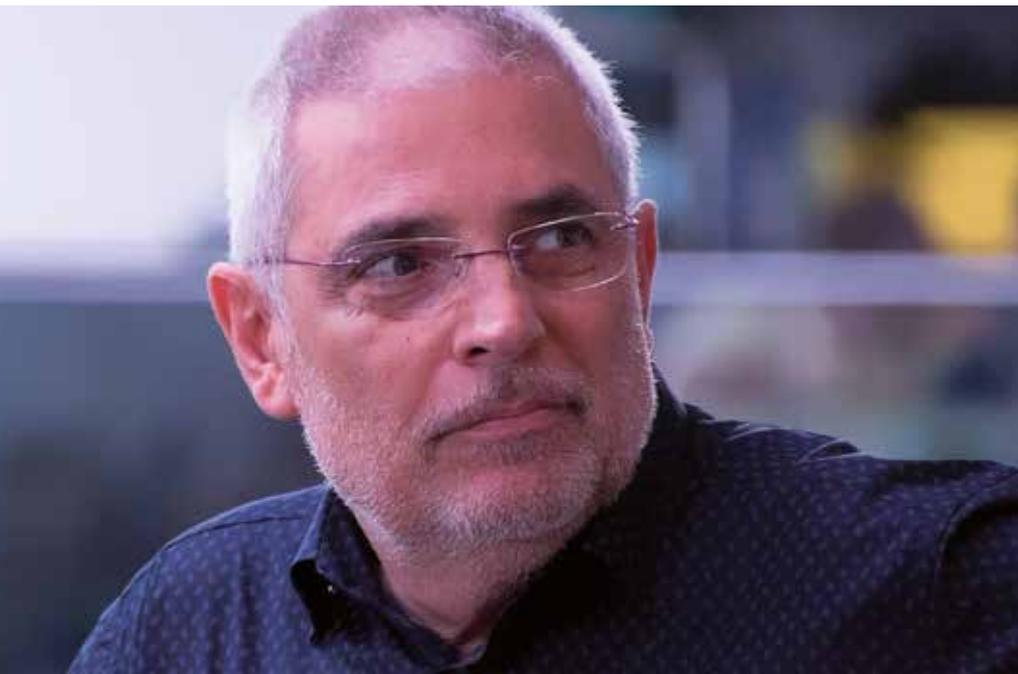
Via di Salone, 131/c - Roma - Tel. 06-4182113

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

Chiuso in redazione il 18/07/2018
Finito di stampare nel mese di luglio
Tiratura: 28.000 copie

Il cambiamento?

Non ci ha mai spaventati, anzi lo cerchiamo da sempre



di Antonio Piras
Segretario generale Fit-Cisl

Dopo una lunga traversata nel deserto, le forze politiche che hanno vinto le elezioni dello scorso 4 marzo hanno dato vita al Governo Conte. Il nuovo esecutivo è in carica da qualche mese, seppure appaia ancora condizionato dai proclami, in continuità con una campagna elettorale interminabile, senza esclusione di colpi, ma lontana dalle grandi questioni che attraversano il nostro Paese.

Governare è un compito arduo e complesso che deve esplicitarsi nel dare corpo a un grande progetto politico, in grado di fornire risposte concrete attraverso scelte coraggiose che aprano davvero un nuovo orizzonte. Fino a questo momento non avvertiamo quel necessario cambio di passo, che sarebbe dovuto scaturire dalle indicazioni della volontà

popolare espressa nel segreto delle urne.

I protagonisti hanno dato vita a un Governo chiamato "del cambiamento", declinando questa formula in tutte le salse possibili. Argomenti che toccano le corde più sensibili della nostra Cisl. Come ha ricordato la Segretaria generale Annamaria Furlan, nell'aprire i lavori della Conferenza nazionale dei servizi del 3 e 4 luglio scorsi - presente il Vicepremier e Ministro del Lavoro e dello Sviluppo Economico Luigi Di Maio - «il cambiamento non ci spaventa né ci preoccupa». E ne ha spiegato le ragioni: fin dalla sua costituzione, nel 1950, la Cisl si caratterizzò per l'impronta distintiva di una innovazione totale nella storia del sindacalismo italiano: autonomia dai partiti politici, dalle ideologie, dalle

confessioni religiose, dai potentati economici, dalle controparti. Una impronta che ha scandito tutta la sua lunga traiettoria storica e che è confermata, con grande determinazione e orgoglio, anche nel tormento dell'attuale stagione politica. «Anzi - ha sottolineato Annamaria - oggi più che mai. La Cisl è per il cambiamento, per l'innovazione, per l'anticipazione strategica, per dare vita, governando il presente, a un organico e innovativo modello per il nostro futuro». Ma lungo due coordinate, ha precisato: «nell'interesse del Paese e nella centralità del lavoro, autentico protagonista del necessario processo di positivo cambiamento». Tradotto in estrema sintesi: la crescita si realizza con imprese efficienti e competitive, da stimolare e accompagnare con investimenti anche pubblici, per creare stabili e qualificate opportunità di nuova occupazione. Il lavoro, infatti, che resta al centro della nostra strategia, non si "crea" né con le buone intenzioni né per decreto.

Permane tuttavia una condizione che occorre soddisfare: una fitta rete di infrastrutture che connettano le diverse articolazioni del nostro

Paese, in un virtuoso intreccio con le grandi opportunità di integrazione e di sinergia con la più vasta area dell'Unione europea. L'Europa attuale - l'ho richiamato diverse volte anche da queste colonne - non ci piace. Ha necessità di un veloce e profondo processo di cambiamento, per dare nuova linfa al "nostro" sogno di una vera integrazione politica e sociale fra tutte le varie realtà del vecchio continente. Il futuro lo vediamo solo in questo orizzonte e lo perseguiamo con grande determinazione e impegno, attraverso il deciso sostegno all'azione della nostra Federazione europea, la Etf. Quest'ultima ha posto a baricentro della sua azione una organica strategia sul complesso articolato del sistema dei trasporti. Come Fit, con tutta la Cisl, siamo nel bel mezzo di questo processo, perché è attraverso questa connessione che il nostro Paese può fare leva sulla sua collocazione geografica come piattaforma logistica del Mediterraneo e dell'Europa. L'obiettivo finale è attrarre nuovi e consistenti investimenti, come confermano le dinamiche di questi ultimi anni, che danno impulso alla localizzazione di nuove imprese e alla crescita dell'occupazione.

Un messaggio quindi al Governo: mettere in discussione la realizzazione delle infrastrutture, a partire dalle grandi opere, può costituire una deriva pericolosa, in rotta di collisione con una seria prospettiva di sviluppo. Il ragionamento da fare è di segno opposto: accelerare le avviate iniziative, correggendone eventuali e possibili criticità. Tutto questo con la barra ferma sui grandi obiettivi che vogliamo raggiungere, primo fra tutti il sistema integrato dei trasporti.

Il Ministro Di Maio ha parlato di concertazione; il Premier Conte di dialogo sociale. Siamo pronti al confronto. Partiamo da un'emergenza aziendale: l'Alitalia. È un asset strategico per il sistema Paese. I Commissari stanno svolgendo, a nostro parere, un ottimo lavoro, molto proficuo; è sufficiente



analizzare i dati pubblicati tanto che è possibile delineare una seria prospettiva per il suo rilancio. Partiamo pure dalla premessa dell'ingresso di un partner industriale di grande spessore che ne salvaguardi l'identità di compagnia di bandiera, con il controllo pubblico o privato. Siamo pronti ad avanzare le nostre proposte al tavolo di confronto, che auspichiamo si avvii in tempi stretti. L'importante è che il Governo dia un segnale chiaro sull'obiettivo che vogliamo raggiungere. Allo stesso tempo, anche attraverso il rinnovo del ccnl del trasporto aereo, stiamo lavorando per dare regole comuni al settore. Questo allo scopo di eliminare la concorrenza sleale e il dumping (fattori strettamente collegati), non solo a vantaggio di Alitalia, ma di tutta l'industria del trasporto aereo italiano.

Siamo pronti, con tutta la Cisl, ad affrontare anche altre questioni che sono poste nel contratto di Governo. In particolare, i capitoli sulla politica industriale per accrescere produttività, capacità competitiva, occupazione. Sulla coesione sociale, occorre stabilizzare la crescita nel lungo periodo con la transizione alla green economy e all'economia circolare, per dare vita a un modello di sviluppo ambientale sostenibile e socialmente responsabile. Per quanto riguarda la proposta della Flat Tax, questa ci preoccupa perché, abbattendo la progressività, aumentano le disegualianze. Noi puntiamo a una seria politica fiscale che, attraverso un correttivo del carico fiscale attualmente a spese perlopiù dei lavoratori e dei pensionati, liberi risorse per la crescita dei consumi con incidenze positive per una maggiore equità, per gli investimenti delle imprese

(ricordiamo che la produzione dei $\frac{3}{4}$ delle stesse punta alla domanda interna, ancora stagnante nonostante qualche leggero sussulto) e per l'ampliamento dell'occupazione.

Siamo una organizzazione sindacale, l'ho richiamato, decisamente orientata al cambiamento, anche nello stesso modo di fare sindacato. La stessa Conferenza nazionale sui servizi ne è la conferma. Sono state giornate di intenso dibattito, di confronto nell'assemblea plenaria e nelle commissioni, per delineare un forte cambio di passo necessario a rispondere con maggiore efficacia alle esigenze dei nostri associati e di tutte le componenti sociali, a partire da quelle più fragili ed emarginate. Le risposte operative, da definire in un progetto organico di efficienza, a filiera integrata, di utilizzo delle tecnologie più avanzate, verranno sviluppate in un lavoro affidato a tre specifiche commissioni, che dovranno presentare i loro report entro il prossimo ottobre. Noi della Fit-Cisl saremo coinvolti in due commissioni: in quella in cui si discuterà di politiche attive e quella che tratterà di volontariato sociale e cooperazione. Forniremo, come sempre, tutto il nostro apporto di idee e di proposte operative per rendere più forte e dare gambe, nella Confederazione e all'interno della Federazione, al nostro modo di intendere il cambiamento.

Come sempre, La Voce dei Trasporti non viene stampata nel mese di agosto, per cui colgo l'occasione per fare gli auguri di buone vacanze a chi ci va e per rivolgere a tutti l'invito a recuperare le energie fisiche e mentali in vista degli impegni che ci attendono a settembre.

I lavoratori di Alitalia, ma anche il Paese, non possono più aspettare

Il risanamento procede bene, ora serve il rilancio. Ecco perché



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

Alitalia è tornata ad essere un'azienda sana e appetibile: ora manca solo che il Governo ne consenta il rilancio.

Il "miracolo italiano" si è verificato in poco più di un anno. Nel 2017 la compagnia di bandiera sembrava ridotta in macerie e invece oggi, grazie all'impegno costante delle lavoratrici e dei lavoratori che ci hanno creduto e per merito dell'encomiabile lavoro dei Commissari, comincia a godere di buona salute perché sono stati fatti, in maniera efficace, gli interventi che hanno migliorato i suoi conti.

Tuttavia l'orizzonte non è sereno. Alitalia è sì risanata, ma non può dare il meglio di sé perché non può competere con le grandi compagnie aeree: ha bisogno di un partner forte sul lungo raggio. Allo stesso tempo tra non molto la Ue dovrà pronunciarsi sui ricorsi presentati da diversi concorrenti, i quali sostengono che il prestito ponte di 900 milioni di euro, erogato dallo Stato ad Alitalia per aiutarla a rialzarsi e approvato dalla Ue stessa proprio in quanto prestito, sia in realtà aiuto di Stato, che è una forma di finanziamento vietata dalla normativa europea.

È necessario quindi uscire rapidamente da questo limbo e raccogliere i frutti del lavoro di risanamento fatto finora, altrimenti gli sforzi compiuti

potrebbero essere vanificati e Alitalia potrebbe ritornare allo stato di criticità.

Non vogliamo ripercorrere per l'ennesima volta la storia recente di Alitalia e di come l'azienda abbia rischiato di scomparire: è cosa nota a tutti, specialmente ai dipendenti che l'hanno vissuta sulla propria pelle. Ne abbiamo parlato, infatti, ampiamente su questo giornale e nella tavola rotonda da noi organizzata sul tema "Il trasporto aereo in Italia", che si è svolta lo scorso 22 maggio a Roma. Preferiamo guardare al futuro e alle sfide immediate, che sono urgenti e richiedono la nostra massima attenzione. Anche se non possiamo sottacere un fenomeno: quando le cose andavano male tutti gridavano alla svendita. Adesso che i Commissari hanno dimostrato che l'azienda può funzionare bene, essere efficiente ed efficace quei profeti di sventura dovrebbero ammettere, con la stessa foga, di essere stati troppo oltranzisti nei loro giudizi.

Ad oggi dunque la situazione è la seguente: il trend di crescita della compagnia sta proseguendo. Alitalia ha registrato a giugno ricavi da traffico passeggeri in aumento del 10,6% rispetto allo stesso mese del 2017. Una crescita a doppia cifra trainata sia dai collegamenti nazionali che da quelli

internazionali e intercontinentali. Complessivamente, dopo l'incremento del 6,4% registrato nel primo trimestre del 2018, nel secondo i ricavi da traffico passeggeri sono cresciuti del 7,3% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente. Crescono anche i ricavi legati al settore cargo, aumentati a giugno 2018 dell'11,8% e del 9,1% nel secondo trimestre di quest'anno rispetto agli stessi tre mesi del 2017. Inoltre nel periodo gennaio-giugno 2018 l'azienda si è confermata la più puntuale in Europa e la quarta al mondo.

Sul fronte del personale, l'azienda ha circa 12mila dipendenti. Di questi, 1.030 lavoratrici e lavoratori di terra sono a oggi in cassa integrazione straordinaria. Per loro i sindacati hanno firmato il 6 luglio un accordo con il Ministero del Lavoro per il ricorso all'assegno di ricollocazione. In sostanza saranno coinvolti su base volontaria in progetti di ricollocazione e riqualificazione, formalizzati a breve con un protocollo presso l'Anpal (Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro), così come stabilito dalla legge di Stabilità 2017.

Quanto al personale navigante, non ci sono esuberanti. Tuttavia in tutta Europa si registra una carenza di piloti; Alitalia è una delle compagnie più colpite (mancano circa 60 unità) e per due

motivi: le scarse opportunità di carriera e l'incertezza sul futuro dell'azienda. Alitalia sta cercando di rimediare a questo problema reclutando piloti con abilitazione A32X family e aprendo per il prossimo settembre la scuola di volo per la quale già in 60 sono stati selezionati.



Nuova squadra per il trasporto aereo

La Fit-Cisl ha comunicato alle associazioni datoriali e alle aziende la nuova squadra del dipartimento Trasporto aereo: Stefano Di Cesare è responsabile del personale navigante, Luigi Mansi di quello di terra, Andrea Di Legge delle lavoratrici e dei lavoratori di Enav e Salvatore Ingrassia di quelli di Enac. Tutti e quattro insieme collaborano direttamente con il Segretario generale aggiunto Salvatore Pellecchia.

Buon lavoro!

Per chi non la conosce si tratta di una piattaforma di acquisto di servizi di autotrasporto passeggeri a lunga percorrenza, che ha rivoluzionato quel settore, nata in Germania nel 2013 e

presente in Italia dal 2015. Prima dello sbarco di Flixbus nel nostro Paese, il tpl a lunga percorrenza era un mercato caratterizzato da nanismo aziendale e regole comuni poco rispettate, a partire dal ccnl di settore. Flixbus, grazie a una politica dei prezzi molto aggressiva, ha iniziato vendendo online i biglietti delle altre aziende e ora ha cominciato ad acquisirle una dopo l'altra. Il 18 dicembre 2017 la piattaforma ha firmato con i sindacati un accordo in cui si impegna ad applicare e far applicare il ccnl della Mobilità/area contrattuale autoferrotrenvieri e internavigatori non solo ai propri dipendenti, ma anche a quelli delle aziende di cui si serve. Lo scorso marzo Flixbus ha annunciato che avrebbe iniziato a operare anche nel settore ferroviario e a giugno, con un mese di anticipo rispetto al programma, è partito il primo treno lungo la tratta Stoccarda-Francoforte-Hannover-Berlino. Perché Flixbus rappresenta una sfida per Alitalia? Recentemente il fondatore e Amministratore delegato André Schwämmlein ha dichiarato pubblicamente che la sua azienda è pronta ad esportare il proprio modello anche al trasporto

Dicevamo che lo stato di salute complessivamente positivo della compagnia non può tuttavia far dormire sugli allori. Il contesto internazionale infatti si sta complicando. Se è vero che la Iata, organizzazione internazionale di compagnie aeree, continua a registrare un aumento della domanda di trasporto passeggeri e merci, è anche vero che il prezzo del petrolio sta salendo e tale incremento incide negativamente sui ricavi di tutte le compagnie aeree, mettendo a rischio quelle più fragili. Inoltre si aspettano conseguenze negative sull'industria mondiale del trasporto aereo anche dalla guerra dei dazi scatenata dagli Stati Uniti: tale guerra, infatti, è evidente che penalizzerà gli scambi e quindi il trasporto di merci anche per via aerea. La decisione americana, inoltre, può avere conseguenze imprevedibili in termini di rappresaglie degli altri paesi, che potrebbero generare un'ulteriore spirale negativa con conseguenze nefaste anche per il trasporto aereo.

Agli elementi di incertezza che abbiamo menzionato vanno aggiunte ulteriori sfide, in primis quella di Flixbus.

aereo e c'è da credere che non tarderà a passare ai fatti.

Per tutte queste ragioni, dunque, se è vero che è molto buono il lavoro fatto finora per salvare la compagnia di bandiera, è anche vero che ora non si può più rinviare il suo rilancio. Alitalia è troppo grande per competere con le compagnie piccole e troppo piccola per gareggiare con le grandi. Ha bisogno di un partner forte il prima possibile.

Come Fit-Cisl abbiamo fatto pubblicamente la nostra proposta per il rilancio alla tavola rotonda del 22 maggio. In ogni caso il Governo, in tempi brevissimi, dovrebbe fare un intervento preventivo sulla Commissione Ue per rimediare agli sbagli del passato e, attraverso i previsti tecnicismi, per trasformare la "destinazione d'uso" degli aiuti da "aiuti per il salvataggio" in "aiuti per la ristrutturazione".

Intermodalità e logistica: non annunci ma scelte coraggiose

Da qui può rafforzarsi la crescita economica e aumentare l'occupazione



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



È arrivato il momento per il Governo di passare dagli annunci, sovente tortuosi e contraddittori, a scelte coraggiose che diano nuovo carburante al processo di crescita e di nuove e qualificate opportunità di occupazione. La saldatura tra i diversi segmenti dei trasporti (ferro-gomma-mare-aereo-logistica-igiene ambientale-mobilità sostenibile-salvaguardia e valorizzazione del territorio) può e deve essere il motore propulsivo dell'economia italiana. I trasporti, come confermano le analisi più attente e prestigiose, sono davvero decisivi per aprire una nuova stagione, economica e sociale, al sistema Paese. Ripensamenti o tergiversazioni hanno l'effetto di rallentarne le straordinarie opportunità.

Alcune veloci riflessioni sugli argomenti che ci hanno impegnato in queste ultime settimane. Abbiamo perfezionato la stesura del contratto nazionale dei servizi ambientali Utilitalia, dopo quello di Fise Assambiente. Fra breve sarà così possibile per tutti i 90 mila dipendenti del comparto avere le stesse identiche tutele definite anche nell'intesa che abbiamo raggiunto, integrata su alcuni punti molto significativi rispetto al protocollo che abbiamo sottoscritto il 10 luglio 2016. Nella circostanza registriamo un'interessante novità nel percorso del ccnl unico di settore: la sottoscrizione - ed è la prima volta - del contratto collettivo nazionale dell'igiene ambientale da parte di Legacoop Produzione, contestualmente

a un avviso comune (parte integrante del contratto nazionale), che auspichiamo possa a breve essere sottoscritto anche dalle altre due centrali cooperative, Concooperative e Agci, e la sottoscrizione anche di Cisambiente, aderente a Confindustria, nonostante quest'ultima continui a non condividere "politicamente" la deroga all'applicazione del Jobs Act nei confronti dei lavoratori interessati dai cambi di appalto, deroga che prevede il mantenimento delle tutele previste dall'art 18 legge 300, riconfermata in questo rinnovo del ccnl.

Nella premessa dell'avviso menzionato, le parti condividono la valorizzazione delle prerogative del mondo cooperativo in questo settore, a partire

dallo sviluppo delle tutele per i propri soci e i propri lavoratori, anche attraverso l'utilizzo degli strumenti bilaterali, ben definiti nel contesto dell'articolazione del documento. E si sottolinea che, nel contesto di un quadro normativo in continua trasformazione e nell'evoluzione dei contesti di riferimento, le organizzazioni sindacali e le cooperative devono svolgere un ruolo da protagoniste per perseguire politiche di sviluppo aziendali e crescita dei livelli di occupazione. Tutto ciò con la valorizzazione del lavoro e della qualificazione professionale, insieme al miglioramento della gamma dei servizi a favore dei cittadini.

Abbiamo anche condiviso l'obiettivo importante di porre un argine al proliferare di contratti non rappresentativi che costituiscono un terreno fertile per la nascita di "false cooperative" che «costituiscono il problema principale per i lavoratori e per i loro diritti» e che «generano precariato e sfruttamento del lavoro non degno di un paese civile». Oltre al riconoscimento degli attuali strumenti bilaterali, c'è una postilla: in relazione alle attività del ciclo integrato dei rifiuti, è prevista la costituzione "immediata" del fondo di solidarietà contrattuale di settore, finalizzato prevalentemente all'esodo agevolato per il prepensionamento, oltre a eventuali gestioni dei piani di crisi, di ristrutturazione e di riorganizzazione aziendale.

A questo punto pensiamo sia urgente che il movimento cooperativo superi le attuali difficoltà e provveda alla sottoscrizione del contratto collettivo per tutto il comparto della logistica, anche a difesa della cooperazione autentica e per dare nuova spinta alle strutture bilaterali, in modo da assicurare ai lavoratori una più efficace tutela dei loro diritti attraverso l'utilizzo della rete dei servizi che le stesse assicurano, sia sotto il profilo del welfare che della formazione continua.

Sempre sulla logistica, in queste ultime settimane anche i media hanno dato grande risalto ai rider. Una

categoria che presenta diverse sfaccettature, certamente non riconducibili alla sola Gig Economy, e che coinvolge tanti giovani che sono impegnati nella consegna al domicilio dei clienti di beni alimentari, a partire dai pasti. Come hanno richiamato i più attenti commentatori, quella del rider è una figura che abbiamo introdotto nel rinnovo contrattuale dello scorso mese di dicembre. La questione, quindi, non ci coglie di sorpresa, come hanno evidenziato opportunamente il nostro Segretario generale, Antonio Piras, e la stessa Segretaria generale confederale, Annamaria Furlan. Sul tema è in atto un intenso e proficuo confronto con le controparti per meglio definire il perimetro della collocazione contrattuale di questa categoria, determinandone puntualmente la griglia delle opportune tutele, sotto il profilo normativo e retributivo a partire, e per noi è perfino ovvio, dalla sicurezza. E, all'interno di questo perimetro, riteniamo che tutti i giovani che lavorano tramite piattaforme digitali possano trovare ogni opportuna tutela e garanzia. Stiamo seriamente impegnati su questo fronte.

Sappiamo, in proposito, che la regione Lazio ha predisposto un disegno di legge, che ha poi trasmesso al Ministro del Lavoro. Ne valuteremo attentamente tutti gli aspetti nel confronto aperto con le controparti perché è sul tavolo negoziale – ne siamo convinti – che vanno individuate anche per queste figure le soluzioni più adeguate. Un intervento al buio, senza confronto, con il ricorso allo strumento del decreto legge, ha un rischio molto serio, che finirebbe per avere effetti negativi sul necessario confronto con le organizzazioni sociali, che dovrebbe sempre essere – come tutta la nostra esperienza conferma – la via maestra da seguire.

Nel frattempo si è chiusa la difficile vertenza FedEx-Tnt, che qualcuno aveva cercato di spostare dal piano sindacale a quello squisitamente politico, invocando a più riprese la partecipazione nonché il coinvolgimento

fattivo del Ministro Di Maio. Scelta ritenuta profondamente sbagliata dalla nostra organizzazione: non è possibile né condivisibile spogliarci del ruolo come parti sociali per rincorrere una visibilità effimera da conquistarsi con il nuovo Governo. Per fortuna gli esiti della vertenza ci hanno dato ragione. Sono stati evitati i licenziamenti attraverso la salvaguardia occupazionale attraverso ricollocazioni interne e percorsi volontari. Determinante è stata la contrattazione che ancora una volta si conferma lo strumento principe per la risoluzione delle problematiche anche molto complesse. Un grande grazie va a tutta la delegazione trattante, dalle Rsa passando per i territori a salire fino al nazionale, che ha portato a casa con fatica e tenacia questo risultato positivo.

A questo punto va ripristinato il Tavolo della logistica presso il Ministero dello Sviluppo, troppo velocemente accantonato dal nuovo corso politico. Come ripetiamo da tempo, il comparto della logistica necessita di legalità e di regole certe anche per contrastare il dumping sempre più diffuso.

E, a proposito di dumping, va salutato con successo il nuovo stop all'iter di approvazione del pacchetto mobilità. Il 4 luglio scorso il Parlamento europeo ha rinviato il tutto alla Commissione Trasporti perché possa rivederlo per trovare un nuovo compromesso. Sono stati rigettati gli emendamenti riguardanti i tre punti fondamentali del pacchetto: tempi di guida e di riposo dei conducenti, cabotaggio e distacco degli autisti. Abbiamo spiegato in più occasioni quanto il pacchetto danneggiasse la qualità di vita e di lavoro degli autisti di camion e autobus a lunga percorrenza. Ora abbiamo vinto una battaglia, ma non la guerra: dovremo ancora vigilare, anche insieme a Etf, la Federazione europea dei trasporti, e continuare il lavoro di lobby con i nostri parlamentari europei.

Gdpr: dove sono andati i vostri dati?

La tutela della privacy ha conseguenze anche sui lavoratori



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



Dallo scorso 25 maggio è in vigore il regolamento Ue 679/2016 anche noto come Gdpr (General data protection regulation o Regolamento generale sulla protezione dei dati personali). Il regolamento ha sostituito, per la materia riguardante la protezione dei dati personali, le normative nazionali.

In passato, in Italia, la direttiva 95/46/CE del Parlamento e del Consiglio d'Europa era stata attuata con

la legge 675 del 31 dicembre 1996, sostituita successivamente dal Codice in materia di protezione dei dati personali, più noto come Codice della privacy. In realtà il Gdpr, abroga esclusivamente le parti che presentano difformità, integrando di fatto il precedente codice.

Nel mondo digitale in cui tutti operiamo, le connessioni, le informazioni e le comunicazioni sono improntate sui

dati; le società e le imprese sono già diventate o stanno per diventare data-driven. Per questo il Gdpr, che riguarda la protezione dei dati, ha reso obbligatorio compiere azioni che si dovrebbero comunque effettuare, allo scopo di non mettere a rischio, nei diversi ambiti, le attività legate ai dati, non solo personali.

Per quanto sopra esposto si dovrebbe associare il Gdpr alla protezione,

piuttosto che alla privacy; al centro della normativa è posto l'intero andamento relativo al trattamento dei dati.

Ai nostri giorni, i dati personali, sono del tutto assimilabili a un bene di scambio, una merce utilizzata, anche a nostra insaputa, che ha un valore alla stregua della moneta.

Non siate scettici al riguardo ma, piuttosto, pensate a quali servizi da utenti e/o da abbonati non pagate con una somma di denaro, ma con la cessione, anche se "informata", dei vostri dati. Così nel trattamento dei dati, è indispensabile che i "soggetti" interessati, siano a conoscenza di come questi dati vengono utilizzati e di chi li detiene.

Sicuramente i dati personali continueranno a essere "individuali" ma, riflettendo sulla natura di alcune informazioni, epurate da taluni elementi "caratterizzanti" tanto da considerarle anonime, vi siete chiesti quale sia l'utilizzo di questa concentrazione di dati? Tutti abbiamo sentito o letto le notizie circa il fenomeno dei "big data", ovvero della gestione da parte di pochi soggetti di una altissima concentrazione di dati. Soggetti che, attraverso la tecnologia informatica e digitale, gestiscono e trattano questi imponenti "tesori" di informazioni, per differenti scopi.

Sicuramente il processo di queste informazioni vedrà la possibilità, sempre più precisa, di profilare in tempo reale e in modo dettagliato miliardi di persone, potendo prevedere le loro abitudini e i comportamenti. Questa analisi attenta è e sarà consentita dall'utilizzo e la gestione dei dati, che comporterà effetti, per esempio, di modifica e di indirizzo nel produrre o scambiare beni, prevedere i comportamenti commerciali e soprattutto orientarli. Inoltre questo "orientamento", oltre a portare immensi benefici per le grandi aziende, soprattutto sotto il profilo commerciale, perché potranno stabilire modelli di business per i beni e i consumi, potrebbe

La gestione dei dati potrebbe preludere a diverse forme discriminanti anche nel mondo del lavoro



preludere a diverse forme discriminanti anche nel mondo del lavoro, dei contratti, delle clausole contrattuali e della nostra attività sindacale.

Comprendiamo che è impossibile rallentare il flusso delle informazioni e lo sviluppo tecnologico: anche la nostra attività sindacale si adatta e ricerca soluzioni e risposte in maniera assolutamente evolutiva, per meglio rispondere alle continue trasformazioni del mondo del lavoro. Il nostro intento, il nostro obiettivo non può essere quello di cristallizzare l'esistente.

Questo processo si ritrova in tutti gli ambiti ed è figlio di tutti i tempi, senza distinzione alcuna. Infatti alcuni aspetti di questo fenomeno, oltre che alcuni pericoli, offrono alla società importanti benefici, sempre che la gestione di queste informazioni sia indirizzata al bene comune, piuttosto che all'utilizzo degli stessi da parte di una sparuta minoranza.

Fra gli elementi di cambiamento introdotti dal Dgpr che vogliamo evidenziare, con estrema sintesi e non in scala di importanza, vi sono: il diritto all'oblio o diritto alla cancellazione dei dati; il diritto alla portabilità, ovvero il diritto di ottenere i dati personali forniti a un titolare in un formato comune; il diritto a essere informato

nel caso in cui si sia verificato "accidentalmente o in modo illecito, la distruzione, la perdita, la modifica, la divulgazione non autorizzata o l'accesso ai dati personali".

Inoltre il Dgpr, introduce la figura del Dpo, un responsabile della protezione dei dati personali, con il compito di osservare, valutare e gestire il trattamento di tali dati, nell'ottica di garantirlo nell'ambito informatico, giuridico e di valutazione del rischio.

A valle di questa condivisione di ragionamenti, quindi, appare chiara l'importanza rivestita dal Dgpr. Infatti, oltre alle norme e agli articoli in esso contenuti, al suo interno possiamo rilevare l'attenzione e la tutela di elementi di valore, che sarebbero incautamente manipolati nell'ambito del tritacarne commerciale del mondo del trattamento dei dati. Questi elementi di tutela saranno determinanti, oltre che nella nostra vita da cittadini, nello sviluppo futuro della società e, conseguentemente, nello svolgimento della nostra attività sindacale.

Mercitalia Rail e i suoi nodi da risolvere

Ecco i temi affrontati all'ultima riunione e le nostre proposte



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

Nel corso del mese di luglio è proseguito il confronto tra la società Mercitalia Rail e le Segreterie nazionali, in continuità con gli incontri del 17 aprile e del 7 giugno scorsi, sui temi che sono stati in questi mesi oggetto di discussione tra le parti e di cui abbiamo dato ampio riscontro nei numeri precedenti.

Nell'incontro del 3 luglio l'Amministratore delegato ha fornito i dati aggiornati sulla consistenza del personale che è la seguente:

nella manutenzione 182; nelle direttrici 975; nella gestione trasporto 1.719; lo staff commerciale 221; per un totale di 3.097 lavoratori.

Gli impianti operativi sono cinque e sono collocati a Milano, Genova, Verona, Bologna e Marcianise. I presidi operativi sono collocati a Torino, Cervignano, Livorno e Bari, oltre al presidio presente in Sicilia.

Abbiamo ribadito la nostra netta contrarietà alla chiusura di impianti ritenuti non funzionali

Per il personale di condotta la mappa prevede 36 presidi, 6 turni di zona ed il presidio presente in Sicilia.

Mercitalia Rail ci ha anche comunicato che nell'impostazione aziendale vi sono cinque impianti ritenuti non funzionali, presenti a Modane Italia (7 risorse), Cassino (9 risorse), Paola (8 risorse), Piacenza (11 risorse) e Foligno (7 risorse).

Su quest'ultimo aspetto abbiamo ribadito la nostra netta contrarietà alla chiusura di impianti ritenuti non funzionali ed abbiamo chiesto, in analogia con quanto fatto in alcuni territori come Foligno, che a seguito di richieste delle strutture territoriali del sindacato, la società attivi tavoli di confronto per verificare anche col ricorso alle flessibilità previste dal contratto e dagli accordi, tutte le possibili soluzioni utili al mantenimento dell'attuale reticolo degli impianti e dei presidi di condotta.

Nel corso dell'incontro l'Amministratore delegato ha aggiornato i dati relativi alle assunzioni di personale che registrano inserimenti per un totale di 200 unità, con 50 immissioni in più rispetto al dato previsto ad aprile 2018, con la conseguente attivazione di una seconda sessione di aule per la



formazione di tirocinanti, sia per la figura professionale di macchinista, che per quella di tecnico polifunzionale treno.

Il confronto è poi proseguito con un'ulteriore specifica fase di approfondimento sugli aspetti che hanno determinato le diverse anomalie e criticità attuative segnalate dal sindacato rispetto alla normativa contrattuale dell'orario di lavoro, relative all'utilizzazione del personale mobile e all'applicazione degli accordi in essere, anche in merito alla corretta applicazione dell'articolato contrattuale relativo al ricorso alle flessibilità e alla corresponsione delle relative indennità economiche.

La discussione con l'azienda ha prodotto dei chiarimenti normativi su alcuni temi specifici analizzati e sollevati dal sindacato nel corso degli incontri, vale a dire: attribuzione della flessibilità per Rfr (riposo fuori residenza) con periodo di assenza dalla residenza superiore a 24 ore e inferiore o uguale alle 28 ore e attribuzione della flessibilità per servizi con Rfr diurni (programmati e gestionali) e applicazione delle diverse flessibilità legate ai Rfr che registrano il rientro in residenza senza svolgimento di attività di condotta o in anticipo rispetto all'ora prescritta.

In particolare abbiamo chiarito che, in quelle situazioni durante il periodo di lavoro giornaliero seguente il Rfr le quali, per effetto di eventi di esercizio o di perturbazioni di circolazione, procurino la soppressione o il ritardo del treno da effettuare, al personale cui è comandato il rientro in residenza con spostamento di servizio il cui arrivo prescritto determina il superamento del limite d'orario di 24 ore verrà comunque corrisposta l'indennità per flessibilità d'orario prevista in programmazione, anche in assenza di attività di condotta. Il pagamento dell'indennità sarà corrisposto al personale, anche se il treno su cui si svolge l'attività di condotta arriva in anticipo rispetto all'ora prescritta nella



località di residenza del personale.

Altro caso evidenziato è quello relativo a situazioni in cui, durante il periodo di lavoro giornaliero precedente il Rfr diurno, il treno su cui si svolge l'attività di condotta arriva in anticipo rispetto all'ora prescritta nella località programmata per la fruizione del riposo giornaliero fuori residenza. Anche in questi casi al personale sarà comunque corrisposta l'indennità per la flessibilità d'orario prevista in programmazione. Come pure nel caso del periodo di lavoro seguente un Rfr che ha assunto le caratteristiche di diurno, per effetto di eventi di esercizio o di perturbazioni di circolazione che procurano la soppressione o il ritardo del treno da effettuare: al personale cui è comandato il rientro in residenza con spostamento di servizio verrà comunque corrisposta l'indennità per flessibilità d'orario prevista in programmazione, anche in assenza di attività di condotta.

Altri casi analizzati che hanno determinato in questo periodo differenze interpretative sono quelli relativi all'indennità per preavviso inferiore alle 48 ore prevista dall'accordo del 20 luglio 2017. A questo proposito, nel corso dell'incontro, abbiamo chiarito che l'indennità di 8 euro per preavviso inferiore alle 48 ore spetta qualora

il servizio programmato in regime di flessibilità esigibile sui TV2 (sia in turno che fuori turno) del presidio di condotta di utilizzazione del personale subisca modifiche, che comportino sia, a parità di quantità di flessibilità, la variazione della relativa tipologia che l'incremento del numero delle flessibilità. Come pure l'indennità compete qualora il servizio sia programmato dall'Impianto Operativo in regime di flessibilità esigibile.

Su tutti questi aspetti Mercitalia Rail si è impegnata a emanare nei prossimi giorni un'apposita disposizione interna a chiarimento dell'applicazione dei dettami contrattuali, dell'accordo del 20 luglio 2017 e delle relative indennità, al fine anche di uniformarne negli impianti i criteri applicativi.

Nel corso dell'ultimo incontro abbiamo chiesto, altresì, l'attivazione di un tavolo di confronto con il Responsabile del Polo della logistica e delle merci per l'applicazione del ccnl della Mobilità area contrattuale delle Attività ferroviarie e dell'aziendale di secondo livello in tutte quelle società che a tutt'oggi non hanno contrattazione aziendale o applicano contratti individuali.

La manutenzione rotabili e la contrattazione territoriale



di Massimo Malvisi

Come previsto dall'accordo nazionale sulla manutenzione rotabili dello scorso 23 aprile, sono iniziati i confronti territoriali nelle prime Regioni che riceveranno, a seguito della sottoscrizione di contratti di servizio "lunghi" con Trenitalia, i nuovi treni per il trasporto regionale, denominati Rock e Pop.

Le Regioni interessate da questa prima fase sono Lazio, Liguria, Toscana, Veneto ed Emilia Romagna, seppur quest'ultima sia interessata dal confronto per la nascita di una nuova società sul modello di Trenord.

Dai confronti territoriali che sono stati avviati, e alcuni già conclusi, si evidenzia l'elemento più importante su cui poggia l'accordo nazionale del 23 aprile e cioè, dopo tanto tempo, la reinternalizzazione di attività manutentive pregiate che riguardano i nuovi treni Rock e Pop. Un elemento che inverte una tendenza, quella di far svolgere la manutenzione ai rotabili a ditte esterne, che ha caratterizzato l'ultimo decennio e che non ha dato, in termini complessivi, gli auspicati risultati da chi aveva portato avanti questa operazione. Infatti, non sono state tenute in debito conto le preoccupazioni e le proposte avanzate dal sindacato, portate avanti anche in ragione delle possibili conseguenze derivanti dal protrarsi di questo stato di cose. Naturalmente, come riportato nell'accordo nazionale, vanno realizzate tre precise condizioni e cioè l'adeguamento organizzativo, gli investimenti infrastrutturali e la

formazione.

È giusto ribadire che l'intento dell'accordo del 23 aprile è anche di salvaguardare e rilanciare la contrattazione territoriale, fornendo gli elementi per comporre il quadro utile a perfezionare l'internazionalizzazione della manutenzione ai nuovi treni. Contrattazione territoriale che deve esplicitare i suoi ambiti partendo da una piena valutazione del progetto societario, proponendo, se opportuno, degli accorgimenti che ne migliorino la funzionalità, evitando inutili orpelli e appesantimenti sul personale.

Il nuovo modello organizzativo decorrerà all'approssimarsi dell'ingresso dei nuovi treni nell'impianto di manutenzione individuato, fatto salvo il caso in cui vi siano delle opportunità da cogliere, che vadano nella direzione di procedere a una reinternalizzazione di attività manutentive pregiate. Come detto la società deve predisporre le azioni propedeutiche a realizzare gli investimenti ritenuti necessari per l'adeguamento degli impianti e i piani di formazione per il personale che sarà chiamato a operare sui Rock e Pop.

Oltre a ciò ricordiamo che, sul tema di nuove assunzioni di personale, la sigla dell'accordo nazionale ha portato 180 nuovi ingressi da realizzarsi entro la fine del corrente anno, oltre ai 70 già previsti dal meccanismo del ricambio generazionale.

I confronti territoriali potranno essere l'occasione per risolvere talune criticità

organizzative e affrontare anche questioni più specifiche. Ad esempio sul tema più generale della manutenzione rotabili, e nello specifico per quanto riguarda la Dplh – Esercizio IC, la situazione è più complessa e afflitta da una pluralità di questioni, come quella della vetustà di parte del materiale rotabile, che non aiuta. Le problematiche legate alle porte e all'aria condizionata sono i principali elementi di criticità che si stanno trascinando da tempo e che forniscono un'immagine non positiva alla clientela. Senza entrare nel dettaglio, principalmente servirebbe su questo segmento di traffico un maggior volume di investimenti, da utilizzare anche per iniziare ad acquisire nuovo materiale rotabile. Così come è fondamentale una verifica dei processi manutentivi.

Se, sul tema complessivo della manutenzione, da parte della società vanno risolte anche certe ambiguità, per andare nella direzione di una maggiore chiarezza tra i compiti e le responsabilità delle varie figure professionali, rimane prioritario tradurre in pratica l'opportunità storica offerta dall'accordo del 23 aprile, superando tutte le eventuali titubanze e incertezze che possono distrarre dal raggiungimento di questo fondamentale obiettivo, qual è quello relativo all'internalizzare la manutenzione dei Rock e dei Pop e più in generale riportare "in casa" attività manutentive pregiate.

A che punto siamo con il miglioramento della sicurezza?

La sicurezza delle ferrovie o, per meglio dire, la regolamentazione e la vigilanza sullo svolgimento dell'attività degli operatori ferroviari passano obbligatoriamente dall'Ansf, l'Agenzia nazionale per la sicurezza delle ferrovie.

Gli incontri che svolgiamo periodicamente con l'Agenzia, come previsto dal protocollo relazionale, servono anche per mettere meglio a fuoco determinate questioni. E così è avvenuto lo scorso 26 giugno.

Tra i tanti temi toccati, si è parlato dell'avanzamento della riorganizzazione a livello europeo, per quanto riguarda l'European Railways Agency.

È stato fatto anche un aggiornamento sulla tematica delle reti regionali interconnesse con l'infrastruttura ferroviaria nazionale, le quali solo recentemente sono passate sotto la competenza di Ansf; di conseguenza sono immaginabili le difficoltà che le ex concesse stanno avendo per adeguarsi al sistema di regole che presiede la rete di Rfi. Al momento due gestori infrastruttura, nello specifico le Ferrovie Nord e le Ferrovie Emilia Romagna, hanno ottenuto l'autorizzazione di sicurezza.

Sempre sul versante regionale, per quanto riguarda le reti isolate le quali, lo ricordiamo, hanno una situazione impiantistica molto variegata con tutta una serie di parametri, tipo quello dei volumi di traffico contenuti, l'Agenzia ci ha informato che proseguono le attività dello specifico gruppo di lavoro volto ad identificare le regole di esercizio più idonee,

tenendo conto delle loro particolarità. Il nuovo sistema deve decorrere dal 1 luglio 2019. Prossimamente vi sarà un ulteriore aggiornamento in merito.

La questione che attiene alla ipotizzata prossima vigenza della deif 4.10 di Trenitalia, relativa alla procedura da adottare quando vi è un problema con il controllore della chiusura delle porte, ha caratterizzato molto l'incontro. Come sindacati abbiamo evidenziato le principali criticità contenute all'interno di quel testo, ribadendo il concetto che le regole, in particolar modo quelle che riguardano la sicurezza, devono essere chiare e ben comprensibili, non dando adito a interpretazioni molteplici. La deif di Trenitalia non risponde a questo principio e quindi anche per questo va rivista. Logicamente, come sindacato abbiamo riaffermato la problematica riguardante il tema più generale della formazione, aggravato dall'utilizzo del tablet come strumento per veicolare le disposizioni di esercizio e non solo.

Come detto più volte (ma la memoria umana è a volte labile) fin da prima che fosse emanato il decreto 04/2012/Ansf, facemmo presente a più riprese che il sistema che si andava a definire avrebbe presentato alcune criticità di difficile gestione, una delle quali riguarda il profluvio di disposizioni di esercizio che ogni impresa ferroviaria emana e che ricadono a getto continuo sul personale mobile, in particolar modo sugli agenti di condotta. Complice la compressione dei tempi e dei costi, aggiungiamo noi, il

personale non ha il tempo necessario non solamente per la ricezione, ma anche per una precisa comprensione delle disposizioni emanate. In ragione di ciò, come pure sullo strumento dell'e-learning (formazione a distanza) abbiamo sollecitato l'Ansf ad intervenire.

Nell'incontro è stato fatto una breve accenno ai provvedimenti riguardanti gli incidenti di Pioltello e Caluso, provvedimenti che fanno capo a Rfi, atteso che ancora le inchieste degli organismi preposti non si sono concluse. Un ulteriore approfondimento sarà oggetto di uno specifico incontro richiesto dai sindacati al Ministero dei Trasporti dopo l'evento tragico di Caluso: come sindacato vogliamo portare un utile contributo, utilizzando nel breve periodo, in attesa di interventi infrastrutturali come la soppressione, la tecnologia a disposizione per superare le problematiche che riguardano i passaggi a livello.

Atteso che il mondo delle imprese ferroviarie "private" applica i contratti di lavoro più disparati e che quindi la concorrenza e le sue conseguenze, tradotte in norme di ingaggio molto pesanti, si riversano sui lavoratori, sulla base dei contenuti della direttiva sicurezza (2004/49/Ce) abbiamo chiesto un preciso riscontro ad Ansf degli audit da essa svolti in tali imprese per quanto riguarda i tempi di guida e di riposo degli agenti di condotta. Valuteremo con tali dati le azioni conseguenti.

Massimo Malvisi

Passi avanti sulla sicurezza dei passaggi a livello



di Michele Castellano

Nel precedente numero di questo giornale abbiamo chiuso l'articolo riguardante il tema della sicurezza sui passaggi a livello (PL) chiedendo direttamente al Ministero dei Trasporti di trovare una valida soluzione. La questione della sicurezza, infatti, si è riproposta drammaticamente con l'ultimo incidente verificatosi nei pressi di Caluso in cui, nello scontro tra un treno regionale e un tir con un trasporto eccezionale rimasto sulla sede ferroviaria, hanno perso la vita il macchinista e un addetto alla scorta del tir stesso e sono rimasti feriti 23 viaggiatori.

La risposta del Ministero è stata rapida: ha convocato i sindacati, l'Amministratore delegato di Rfi e l'Ansf (Agenzia nazionale per la sicurezza delle ferrovie). Nel corso della riunione abbiamo rimarcato la necessità di accelerare il programma di chiusura dei PL, che rappresentano una preoccupante criticità nell'ambito del trasporto ferroviario, inserendo tale piano quale priorità nell'ambito del più ampio progetto di sviluppo che interessa anche la rete ferroviaria, denominato "Connettere l'Italia".

Inoltre, considerando i tempi dell'eliminazione dei PL, abbiamo sollecitato l'adozione di sistemi tecnologici e di misure mitigative di maggiore efficacia rispetto a quelli esistenti, per prevenire anche quegli incidenti causati da comportamenti compiuti in violazione del codice

della strada da parte dell'utenza stradale.

L'Ad di Rfi nel suo intervento ha voluto sottolineare come l'impegno della società nell'attuazione degli interventi eliminazione dei PL sin dall'emanazione della legge 189/83, che ne stabiliva uno specifico piano decennale di soppressione, rappresenti una costante importante dell'attività aziendale: infatti sono scesi dagli oltre 12mila degli anni '80 agli attuali 4.500. Ha anche evidenziato le difficoltà che rallentano la realizzazione del programma spesso più dovute alle lungaggini per la formalizzazione degli atti amministrativi con gli enti proprietari delle strade o all'ostruzionismo delle amministrazioni locali che di quelle di carattere tecnico per l'esecuzione dei lavori. L'Ad ha confermato, anche se con una tempistica che risente della scarsa disponibilità di reperire gli apparati, l'attuazione del piano di implementazione di sistemi tecnologici di rilevamento di ostacoli presenti indebitamente sulla sede ferroviaria con le barriere dei PL chiuse, che impediscono la disposizione a via libera dei segnali per i treni, da realizzare in base a criteri di priorità rispetto alle maggiori condizioni di criticità presenti nelle realtà in cui sono posti.

Per quanto riguarda le risorse economiche necessarie alla realizzazione della chiusura dei PL dal Dipartimento del Mit competente sul Contratto di programma con Rfi sono state date garanzie di

disponibilità di finanziamento.

Il rappresentante dell'Ansf ha spiegato come il tema della sicurezza sui PL sia sotto la massima attenzione dell'Agenzia, già più volte evidenziato in maniera particolareggiata nelle "Relazioni annuali sulla sicurezza ferroviaria", e sui cui si stanno valutando le ulteriori azioni mitigative da adottare non escludendo, consapevoli delle ripercussioni negative sul servizio, persino il ricorso alla riduzione della velocità dei convogli in corrispondenza degli attraversamenti che presentano maggiori problematicità.

L'intervento conclusivo del Capo del Dipartimento del Mit, oltre al ribadire la massima attenzione e l'impegno da parte del Ministero stesso sul tema sicurezza, ha prospettato di approfondire la discussione su uno specifico tavolo dell'organismo del "Partenariato della logistica e dei trasporti". Tale organismo, istituito in attuazione alla legge di Bilancio 2018 con il recente d.m. 40/18, è la sede dove saranno definite le politiche infrastrutturali del Paese e la sua composizione prevede, oltre a tutti i dipartimenti del Mit anche la presenza degli altri Ministeri, enti locali, associazioni di categoria, Anas, Rfi e, ovviamente, i sindacati confederali.

L'auspicio ora è che ciò si concretizzi rapidamente: come sempre vi terremo aggiornati.

Rinnovato il ccnl Utilitalia delle imprese pubbliche del settore funerario

Dalla “a” di aumento medio alla “v” di vacanza contrattuale: ecco i contenuti



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

Un altro buon risultato per il sindacato. Lo scorso 22 giugno è stata stipulata un'ipotesi di accordo per il rinnovo del ccnl per i lavoratori delle imprese pubbliche del settore funerario. Il contratto ha durata triennale, con decorrenza dal 1° gennaio 2018 e scadenza il 31 dicembre 2020.

È stato un rinnovo rapido - circa un mese e mezzo di trattative - affrontato con un metodo di selezione delle priorità utili a concludere in maniera soddisfacente per entrambe le parti sia il rinnovo economico che quello normativo. Di certo abbiamo ottenuto una revisione positiva del mercato del lavoro e dei provvedimenti disciplinari, ma soprattutto abbiamo conquistato molto per le tutele economiche e sociali per i lavoratori: 300 euro di una tantum per il pregresso, 94,20 euro di aumento di cui 80 nel tabellare e 14,20 per il fondo Fasda, cioè l'assistenza sanitaria integrativa del settore ambientale - una novità in assoluto per questo settore e un tassello in più per la confluenza nel ccnl dei servizi ambientali.

Durante la fase di rinnovo di questo contratto ci si è confrontati con Utilitalia e le circa 20 imprese con poco più di 600 dipendenti in totale, per convincerle a iniziare un percorso di superamento del ccnl dei servizi funebri e cimiteriali

verso il passaggio al ccnl dei servizi ambientali, come già avvenuto per altre decine di aziende, utilizzando la peculiare normativa contenuta in quest'ultimo, normativa che permette di mantenere le specificità proprie del settore: praticamente un contratto specifico inserito in un contratto “madre”.

Vediamo ora le principali novità di questo rinnovo.

Forme del rapporto di lavoro

Mantenute le forme già presenti nel ccnl, pur conservando le condizioni di miglior favore, adeguamento alle normative di legge del lavoro a tempo parziale, a tempo determinato e dell'apprendistato, per quest'ultimo la durata massima e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi e di inquadramento aggiornate sono quelle indicate nella tabella 1.

Classificazione del personale

In questi anni il settore si è fortemente trasformato nell'offerta dei servizi

adeguandosi alle modificate esigenze sociali, economiche e culturali. Un forte incremento intervenuto negli ultimi anni delle operazioni di cremazione all'interno delle attività cimiteriali sta determinando la necessità del nuovo ruolo professionale dell'addetto alla conduzione dei relativi impianti; parimenti, per l'evoluzione tecnologica delle strutture, così come per le esigenze di sicurezza, l'operatore cimiteriale integra ormai competenze di conduzione di nuove attrezzature e mezzi d'opera. Inoltre per le attività di onoranze funebri, le competenze degli operatori richiedono nuove qualifiche e conoscenze in evoluzione come le pratiche di tanatoestetica.

Si è pertanto condivisa l'esigenza di attuare una revisione del sistema di classificazione del personale nel corso della vigenza del ccnl, tenendo conto dell'evoluzione delle professionalità operanti nel settore, in particolare individuando profili professionali esemplificativi anche per le nuove attività emergenti.

Tabella 1

Livelli finali	Durata primo periodo in mesi	Retribuzione	Durata secondo periodo in mesi	Retribuzione	Durata terzo periodo in mesi	Retribuzione	Durata complessiva in mesi
D1	20	85%	10	90%			30
C3-B2	18	85%	9	90%	9	95%	36
B1-A1	12	85%	12	90%	12	95%	36

Tabella 2 - Aumenti

Livello	Par.	Aumento Totale	Aumento 01.08.2018	Aumento 01.08.2019	Aumento 01.08.2020
	143,96	€ 80,00	€ 20,00	€ 30,00	€ 30,00
QS	244,85	€ 136,06	€ 34,02	€ 51,02	€ 51,02
Q	218,81	€ 121,60	€ 30,40	€ 45,60	€ 45,60
A1	193,19	€ 107,36	€ 26,84	€ 40,26	€ 40,26
A2	175,63	€ 97,60	€ 24,40	€ 36,60	€ 36,60
B1	162,40	€ 90,25	€ 22,56	€ 33,84	€ 33,84
B2	151,95	€ 84,44	€ 21,11	€ 31,66	€ 31,66
C1	141,50	€ 78,63	€ 19,66	€ 29,49	€ 29,49
C2	133,95	€ 74,44	€ 18,61	€ 27,91	€ 27,91
C3	129,89	€ 72,18	€ 18,05	€ 27,07	€ 27,07
D1	125,83	€ 69,93	€ 17,48	€ 26,22	€ 26,22
D2	118,87	€ 66,05	€ 16,51	€ 24,77	€ 24,77
D3	100,00	€ 55,57	€ 13,89	€ 20,84	€ 20,84

Tabella 3 - I nuovi minimi tabellari

Livello	Par.	Minimo tabellare integrato 31.07.2018	1.08.2018	1.08.2019	1.08.2020
QS	244,85	€ 2.921,26	€ 2.955,28	€ 3.006,30	€ 3.057,32
Q	218,81	€ 2.610,68	€ 2.641,08	€ 2.686,68	€ 2.732,28
A1	193,19	€ 2.304,96	€ 2.331,80	€ 2.372,06	€ 2.412,32
A2	175,63	€ 2.095,44	€ 2.119,84	€ 2.156,44	€ 2.193,04
B1	162,40	€ 1.937,63	€ 1.960,19	€ 1.994,04	€ 2.027,88
B2	151,95	€ 1.812,88	€ 1.833,99	€ 1.865,65	€ 1.897,32
C1	141,50	€ 1.688,20	€ 1.707,86	€ 1.737,34	€ 1.766,83
C2	133,95	€ 1.598,17	€ 1.616,78	€ 1.644,69	€ 1.672,61
C3	129,89	€ 1.549,73	€ 1.567,78	€ 1.594,84	€ 1.621,91
D1	125,83	€ 1.501,29	€ 1.518,77	€ 1.544,99	€ 1.571,22
D2	118,87	€ 1.418,18	€ 1.434,69	€ 1.459,46	€ 1.484,23
D3	100,00	€ 1.193,10	€ 1.206,99	€ 1.227,83	€ 1.248,67

Norme disciplinari

Così come previsto in diversi ccnl, si è condiviso di adottare un codice disciplinare nazionale, al fine di regolamentare uniformemente i sistemi sanzionatori con il principio di gradualità, evitando possibili abusi o discriminazioni. Le aziende sono tenute ad adattare il proprio codice disciplinare a quanto disposto da quello nazionale. A loro volta, il codice disciplinare nazionale o l'eventuale codice aziendale adattato devono essere affissi in luoghi dell'azienda accessibili a tutti i dipendenti.

Parte economica

Gli aumenti tabellari, con riferimento al parametro convenzionale 143,96, sono così suddivisi: 20 euro il prossimo 1° agosto, 30 euro il 1° agosto 2019 e 30 il 1° agosto 2020.

Le tabelle 2 e 3 riportano gli aumenti e i minimi tabellari.

Gli importi riconosciuti comprendono le quote relative al pregresso e attribuiscono per il triennio 2018-2020 un incremento percentuale complessivo del 3,75% (0,90+1,4+1,4).

Copertura economica del periodo di vacanza contrattuale

L'importo forfettario una tantum a titolo di integrale copertura economica del periodo di vacanza contrattuale 1 febbraio 2016 – 31 luglio 2018 è stato convenzionalmente determinato dalle parti in 300 euro lordi, riferiti al parametro medio.

La somma complessiva spettante viene attribuita in due tranches di pari importo, di cui la prima verrà erogata con la prima retribuzione utile successiva alla stipulazione dell'accordo e la seconda con la retribuzione del mese di marzo 2019. Le parti in sede aziendale possono destinare tale quota all'incremento del premio di risultato aziendale e/o agli istituti di welfare aziendale istituiti o da istituirsi in favore dei dipendenti.

Assistenza sanitaria integrativa

È ora prevista l'adesione al fondo integrativo di assistenza sanitaria per i dipendenti dei servizi ambientali Fasda, con decorrenza delle prestazioni dal 1° gennaio 2019. Il finanziamento delle prestazioni è a carico del datore di lavoro per ogni lavoratore con un contributo trimestrale pari a 42,50 euro, con inizio del versamento a partire dal prossimo 1 ottobre.

Indennità

Abbiamo anche aggiornato i valori delle seguenti indennità con decorrenza dal 1° agosto 2018: quella per il lavoro domenicale per presenza ordinaria fino a 4,5 ore sarà pari a 3,00 euro; per presenza ordinaria per l'intera giornata sarà pari a 7,00 euro; l'indennità per operazioni tanatologiche: 9,00 euro; per trattamenti conservativi: 11,00 euro; per esumazioni con mezzi meccanici ed estumulazioni: 11,00 euro; per esumazioni senza mezzi meccanici: 16,00 euro.

Ovviamente restano in essere gli accordi di miglior favore sottoscritti in azienda.

Il sindacato formalizza la piattaforma per il rinnovo del ccnl

Ecco le nostre proposte nella parte normativa e in quella economica



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

Il primo passo è stato compiuto. Il 26 giugno scorso è stata approvata a larghissima maggioranza l'ipotesi di piattaforma per il contratto collettivo nazionale dei lavoratori del gruppo Anas 2019-2021. Già dalla stesura del documento è stata grande la partecipazione dei lavoratori in tutti i territori: le assemblee si sono tenute durante tutto il mese di giugno e i nostri iscritti hanno contribuito con le loro osservazioni a renderla ancor più aderente alle necessità attuali del settore.

Il 28 giugno - quindi perfettamente entro i sei mesi dalla scadenza del prossimo 31 dicembre - è stata formalizzata ad Anas la piattaforma definitiva ed è stato richiesto contestualmente l'avvio delle trattative per il rinnovo.

Il contesto attuale vede l'Anas in fase di profonda trasformazione: l'integrazione nel gruppo Fs Italiane, il nuovo modello organizzativo dell'esercizio e il piano occupazionale, condiviso dal sindacato e in fase di attuazione, il nuovo modello territoriale avviato dallo scorso luglio 2017, ritenuto molto critico e il cui fabbisogno occupazionale è in atto.

Sono stati avviati nuovi programmi di investimenti finalizzati alla manutenzione e alla riqualificazione dell'esistente rete di interesse nazionale, mediante l'adozione di un contratto di programma quinquennale

(2016-2020) il quale si propone di conseguire l'obiettivo dell'autonomia finanziaria, che possa sia consentire la programmazione degli interventi e dei servizi da assicurare che perseguire il processo di fuoriuscita dal perimetro della Pubblica Amministrazione.

L'Anas si pone, infine, quale soggetto principale per la gestione stradale nazionale, acquisendo ex strade precedentemente cedute con la legge Bassanini agli Enti locali, nonché strade provinciali e regionali.

Il percorso verso il rinnovo del ccnl 2019-2021

La condizione determinatasi sia con le norme di spending review che con il blocco della contrattazione economica aziendale, da dicembre 2009 a dicembre 2014, è stata in parte superata da una parte con la legge di Stabilità 2015, che dal 1° gennaio di quell'anno ha sbloccato i vincoli del trattamento economico del personale, consentendo di pervenire al rinnovo contrattuale 2016-2018, e dall'altra con la successiva legge 19/2017 (Milleproroghe). Quest'ultima norma ha stabilito per Anas, per il triennio 2017-2019, la non applicabilità delle normative riguardanti limiti e vincoli assunzionali riferiti al personale tecnico e di esercizio. Si è potuto quindi procedere al riconoscimento dell'indennità di vacanza contrattuale maturata negli anni

precedenti e alla predisposizione di una piattaforma per il rinnovo del ccnl 2016-2018.

Il confronto determinatosi in sede di trattativa ha consentito di apportare una revisione del contratto di grande rilievo (relazioni industriali, disciplina del rapporto di lavoro, diritti e tutele e doveri del lavoratore, salute e sicurezza sul lavoro) e ulteriori rinvii, attualmente in fase di confronto con l'azienda quali, tra gli altri, il premio di risultato, l'istituzione dell'ente bilaterale, la contrattazione del regolamento per gli incentivi tecnici. Di seguito una sintesi della piattaforma presentata.

Finalità e obiettivi del ccnl

Il contratto si pone i seguenti obiettivi: ampliare il campo di applicazione in coerenza con il concetto di gruppo, definendone i confini coincidenti con l'ambito della filiera; completare il quadro delle relazioni industriali e i diritti sindacali; aggiornare la disciplina del rapporto di lavoro; rafforzare il sistema di welfare, nell'ambito del quadro delle tutele, anche in riferimento a quelle di carattere legale e assicurativo; rimodulare il sistema classificatorio, revisionando le declaratorie dei profili professionali, anche in relazione ai percorsi di carriera; adeguare la retribuzione fissa e variabile, in accordo con il sistema di valutazione e premiante, anche in funzione delle

evoluzioni organizzative in corso.

Campo di applicazione

Il nuovo contratto, che si applica a tutti i lavoratori dipendenti facenti parte del gruppo Anas, deve garantire tutti i trattamenti economici e normativi, derivanti anche da specifici accordi, includendo le relative procedure di rinnovo. Lo stesso dovrà inoltre essere applicato dalle società partecipate e/o controllate, in particolare da quelle con partecipazione azionaria rilevante, nonché dalle società che costituiscono la filiera lavorativa di riferimento.

Sistema classificatorio

Il nuovo impianto dovrà favorire lo sviluppo professionale dei lavoratori e perseguire l'obiettivo di una graduale internalizzazione delle attività affidate a società esterne, anche al fine di evitare l'erosione delle attività disciplinate dal contratto.

Il nuovo sistema classificatorio dovrà rispondere a due principi. In primo luogo: funzionalità, rispetto ai cicli produttivi delle attività, anche legate alla filiera del settore, innovando le aree di classificazione nell'ambito delle quali siano previsti percorsi di valorizzazione professionale, anche di tipo orizzontale, basati su competenze, esperienze, polifunzionalità e responsabilità, e fissando livelli di inquadramento e un'articolazione del ventaglio parametrico coerenti con gli obiettivi prefissati. Punto secondo: corrispondenza ai nuovi modelli organizzativi e alle modifiche normative e professionali intervenuti, così da essere realmente rappresentativo delle diverse realtà aziendali e dell'intera filiera, da realizzare attraverso un lavoro condiziato di revisione e implementazione degli attuali profili professionali.

Il ccnl dovrà, pertanto, definire i sistemi e i criteri di sviluppo professionale, anche nel settore di esercizio, nonché i requisiti connessi, assumendo un quadro di regole fondate su trasparenza e oggettività di valutazione, assicurando un collegamento stabile con i percorsi di formazione, e contenere le tabelle di

equiparazione con cui sarà realizzato il nuovo assetto funzionale ed economico-organizzativo, salvaguardando tutti i trattamenti economici e normativi maturati a livello individuale.

Relazioni industriali

In un rafforzato sistema di relazioni industriali è centrale il consolidamento di un modello improntato sulla partecipazione e il confronto.

Per quanto concerne la loro articolazione, si propone di confermare l'assetto definito nel testo contrattuale, con le opportune integrazioni, che fissa tre livelli di informazione e contrattazione, precisandone i rispettivi ambiti e materie di competenza, fermo restando l'obiettivo più generale dell'ampliamento del campo di applicazione e della sua disciplina.

Scadenza e durata del ccnl

Il nuovo contratto, che avrà vigenza triennale (1 gennaio 2019 – 31 dicembre 2021), sia per la parte normativa che per quella economica dovrà confermare, in ogni suo aspetto, la progressione temporale relativa ai successivi rinnovi, agli accordi aziendali e di unità produttiva/territoriali e gli interventi a garanzia del reddito minimo, nel caso in cui il rinnovo non avvenga entro la scadenza prefissata. Regolerà inoltre gli effetti di garanzia economica da assicurare nel caso di mancati accordi sul tema della produttività - redditività - qualità del servizio nell'ambito del livello aziendale.

Mercato del lavoro

In un quadro legislativo di riferimento ampiamente modificato nel corso degli ultimi anni, e soggetto a una progressiva evoluzione, attraverso l'adozione di formule contrattuali non condivise, assume grande rilevanza la riconferma del rapporto a tempo pieno e indeterminato, quale rapporto di lavoro di riferimento.

Si dovrà pertanto confermare che quanto disciplinato dal ccnl esaurisce la possibilità di ricorso alle ulteriori

tipologie di contratti presenti sul mercato del lavoro, ribadendo la non applicabilità nel settore, ivi comprese le attività in appalto, del lavoro a chiamata, intermittente e la somministrazione a tempo indeterminato.

Orario di lavoro

Nel nuovo contratto dovrà prevedersi una migliore articolazione dell'orario, della flessibilità e delle modalità in turnazione, sia in h 12 che in h 24, da conseguire, nell'ambito delle linee guida definite, attraverso la valorizzazione del ruolo della contrattazione, anche al fine di conseguire un accrescimento dei servizi e delle attività tecnico operative, da offrire all'utenza stradale, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in termini di durata massima dell'orario e dei riposi.

Diritti

Si prevede di confermare gli istituti già presenti nell'attuale ccnl, che assicurano adeguati livelli di tutela, introducendo opportune integrazioni, anche rispetto all'evoluzione della normativa di riferimento, per garantire una più ampia condizione di tutela per i dipendenti.

Tutela legale e assicurativa

La tutela legale dei dipendenti dovrà considerare l'insieme delle attività aziendali, rispondendo pienamente alle necessità riscontrate, garantendo tempi certi di erogazione delle anticipazioni e dei risarcimenti, attraverso l'ampliamento della salvaguardia economica per le spese legali sostenute dal dipendente.

La stessa potrà essere assicurata anche attraverso l'adozione di apposite polizze assicurativa, che potranno riguardare la tutela legale e le spese di giudizio ai dipendenti relativamente al rischio di danni arrecati a terzi e/o citati in giudizio civile o sottoposti a procedimento penale per fatti direttamente connessi all'esercizio delle loro funzioni e allo svolgimento delle

proprie mansioni, con esclusione del dolo.

Si conferma inoltre l'obiettivo della costituzione di un apposito fondo di solidarietà, partecipato anche dalla società.

Percorsi di carriera/sistema valutativo

Nel confermare quanto già previsto dal contratto, che disciplina i percorsi di carriera, per assicurare certezze ai lavoratori su questo tema occorre definire linee guida condivise, che fissino da un lato la modalità di formalizzazione degli incarichi e dell'assegnazione delle responsabilità, limitando nel tempo, in tale ambito, l'assegnazione di incarichi "ad interim", per i quali vanno introdotte una remunerazione economica e una chiara disciplina regolamentare; dall'altro l'adozione di un sistema trasparente e verificabile di valutazione del personale, basato su criteri oggettivi, anche attraverso l'utilizzo di schede di valutazione, su cui registrare anche i processi formativi, soggetta alla verifica del dipendente interessato.

Si ribadisce inoltre la proposta di prevedere specifiche sessioni periodiche congiunte, ovvero la costituzione di appositi collegi, per l'esame e il contenimento del contenzioso, anche relativo alla procedura valutativa e ai riconoscimenti professionali, al fine di attivare procedure di conciliazione e arbitrato preventive alle azioni legali. Si conferma come necessario un intervento organico sull'area quadri, secondo le linee di indirizzo già proposte, che guardino ai nuovi modelli organizzativi definiti, alla valorizzazione professionale e alla definizione dei percorsi di carriera per i dipendenti appartenenti a questa area. Dovranno inoltre essere regolamentati e sottoposti a un efficace sistema di rotazione e verifica degli incarichi al personale aziendale comportanti una remunerazione aggiuntiva rispetto a quella contrattualmente prevista. (es: arbitrati, incarichi legali, partecipazioni a commissioni e via elencando), da stabilirsi nell'ambito del più

generale sistema incentivante.

Sistema del welfare

Il welfare contrattuale/aziendale, considerando anche le novità introdotte dalla normativa in materia, che ha esteso le agevolazioni fiscali già previste, e fermo restando il suo carattere integrativo e non sostitutivo di quello generale, rappresenta anche un importante strumento di bilateralità, che persegue finalità convergenti per efficacia e interessi di entrambe le parti contrattuali.

In tale contesto l'obiettivo contrattuale è quello di conseguire un articolato livello di copertura in favore dei dipendenti, attraverso un'estensione del ventaglio dell'offerta, da definirsi nell'ambito delle attività dell'ente bilaterale, che guardi, oltre al premio di risultato, anche a interventi di carattere assistenziale e di sostegno al reddito, e un incremento dei contributi aziendali nel settore previdenziale e sanitario.

Parte economica

La parte economica definisce la struttura della retribuzione, disciplinando la corresponsione della tredicesima e dell'indennità operativa, da calcolarsi in rapporto alla nuova retribuzione minima tabellare, comprensiva dalla contingenza e degli edr (minimo globato), da corrispondersi rispettivamente nei mesi di dicembre e giugno di ciascun anno solare, prevedendo la loro corresponsione in dodicesimi, in proporzione ai mesi di servizio prestati.

Si richiede per il triennio 1 gennaio 2019 - 31 dicembre 2021 un aumento della retribuzione mensile in grado di realizzare il pieno recupero del potere di acquisto dei salari, in linea con quanto acquisito in occasione dei precedenti rinnovi, anche in riferimento al settore di appartenenza.

Retribuzione variabile

In materia di salario variabile, ferma restando la disciplina degli istituti già regolati dal ccnl vigente, si ritiene

di dover intervenire sulle seguenti materie:

1) sistema incentivante

Si propone un intervento di sviluppo e armonizzazione degli istituti relativi, basato su criteri di trasparenza e oggettività, rispondente ad elementi obiettivi di funzionalità dell'organizzazione aziendale, che dovrà inoltre integrarsi con l'incentivo alla direzione lavori e ai collaudi, i cui regolamenti applicativi saranno oggetto di confronto, secondo il rinvio normativo, nonché con ogni altro regolamento che individua forme di incentivazione.

Tale sistema, nel suo complesso, dovrà trovare una coerente relazione con quello già previsto per il management, attraverso il coinvolgimento dei dipendenti negli obiettivi definiti o da individuarsi congiuntamente.

2) indennità

Si propone un intervento di riordino della materia, anche in relazione ai mutamenti determinati dall'introduzione di nuovi modelli organizzativi e processi, nell'ottica di un miglioramento delle prestazioni lavorative.

Si rende necessaria una revisione del quadro delle indennità già previste dal ccnl e dei relativi regolamenti, adeguandole dal punto di vista economico, ampliando la loro platea dei destinatari, razionalizzandone le modalità di erogazione e prevedendo nel contempo l'introduzione di nuove indennità correlate allo svolgimento di specifiche mansioni e funzioni, anche in relazione all'evoluzione dei modelli organizzativi.

3) buoni pasto

È necessario conseguire un adeguamento economico dei buoni pasto aziendali sostitutivi della mensa, in modo da assicurare ai dipendenti una reale copertura delle spese sostenute, considerando anche la possibilità di introdurre il formato elettronico, che risulterebbe ulteriormente vantaggioso dal punto di vista fiscale, valutandone la possibilità di un'estensione della fruizione.

I limiti della Carta di qualificazione del conducente

È un documento utile ma possiamo migliorarlo: ecco come



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

Tutti i conducenti di veicoli pesanti, che utilizzano la patente di categoria D o DE per trasporto di persone, dal 10 settembre 2008 devono essere in possesso della Carta di qualificazione del conducente (Cqc). Dal 10 settembre 2009 tale obbligo è stato esteso anche ai conducenti di veicoli pesanti che utilizzano la patente di categoria C o CE per trasporto merci.

Ma che cos'è la Cqc? È un documento abilitativo che si aggiunge alla patente di guida, ha una validità di 5 anni ed è rinnovabile alla sua scadenza, la quale non è legata a quella della patente. I due documenti, infatti, possono avere scadenze differenti.

La Cqc sostituisce il vecchio Cap (Certificato di abilitazione professionale) ed è rilasciata dall'ufficio provinciale della Motorizzazione Civile. Nelle sue finalità, certamente positive per i lavoratori, la Cqc prevede, in caso di infrazioni del codice della strada durante l'espletamento del servizio nell'orario di lavoro, la decurtazione di punti sulla stessa carta, anziché dalla propria patente di guida. Questa previsione possiamo certamente leggerla con favore, perché la patente di guida, evidentemente, è utilizzata non solo per fini lavorativi ma anche personali.

Fin qui tutto ok, ma qualcosa davvero non funziona nella pratica di questa

“patente accessoria”: potrebbe e dovrebbe essere resa più efficiente, valorizzata maggiormente nella sua utilità e soprattutto trasformata in uno strumento esclusivo per i professionisti alla guida.

Per capire dove si trova il problema, è opportuno partire dalle complesse norme che regolano la Cqc, che derivano dal recepimento di normative europee, alcune delle quali, però, sono state interpretate erroneamente, causando così diversi problemi per il rinnovo di questo documento.

Una delle norme più complesse e anche certamente migliorabili è quella delle ore obbligatorie di formazione che tutti i titolari di Cqc devono affrontare per il suo rinnovo, da fare ogni 5 anni. La direttiva 2003/59/Ce del 15 luglio 2003, recepita in Italia dal d.lgs. n. 286/2005 e successive modifiche e integrazioni, obbliga appunto tutti i titolari della Cqc alla frequenza di corsi di formazione teorica della durata di 35 ore, da effettuarsi prima della scadenza della carta.

La Commissione europea, ha aperto una procedura di infrazione nei confronti dell'Italia, in particolare in riferimento all'art. 13 comma 11 del decreto del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti del 20 settembre 2013. Tale articolo prevedeva, infatti,

una sorta di proroga della scadenza programmata dopo 5 anni dalla sua entrata in vigore. Essendo la Cqc entrata in vigore nel 2008 per tutti i conducenti di bus e nel 2009 per gli autisti di camion, i primi hanno di conseguenza effettuato il primo corso di aggiornamento nel 2013 e i secondi l'anno seguente. Ne consegue che la scadenza successiva, decorsi i 5 anni, era quindi prevista nel mese di settembre 2018 per gli autisti di bus e nel 2019 per quelli di camion. Con il decreto sopra citato, il Ministero aveva di fatto prorogato la scadenza di due anni, portandola a settembre 2020 per la Cqc legata alla patente D/DE e settembre 2021 per la Cqc legata alla patente C/CE.

Come detto, la Commissione europea ha ritenuto illegittima questa norma, intimando una modifica normativa che ripristinasse la sua scadenza originaria. Con la circolare del 3 settembre 2014 con prot. n. 18734, il Ministero annuncia l'uscita di un apposito decreto che avrebbe riportato la scadenza della Cqc a 5 anni dalla sua emissione, andando a innestare un meccanismo che tenesse conto del momento in cui il possessore di patente inoltra l'istanza di rinnovo: dal quel momento decorrono i 5 anni per identificare la scadenza successiva.

Chiarezza fatta? Assolutamente no! In

questa confusione normativa, in corso proprio in questi mesi, ci troviamo infatti nell'anno di originaria scadenza "2018", dove tutto "l'indotto" che ruota intorno a questi corsi di aggiornamento/rinnovo si è già messo in moto. Un indotto non indifferente, se si considera che mediamente l'importo dovuto per un corso di aggiornamento si aggira intorno a 300 euro. Basta moltiplicare la cifra per i soli autoferrotranvieri, per i quali la Cqc riveste un titolo indispensabile per espletare la mansione, e sommarla a tutta la platea di possessori di patenti di categorie superiori per capire che si sta parlando di numeri davvero importanti.

Per il mondo del trasporto pubblico locale, l'importanza di questo tema è stata recepita e normata anche nel contratto collettivo nazionale di lavoro all'art. 35 (rinnovo del 28 novembre 2015). Di seguito ricordiamo cosa prevede l'articolato "Patente di guida e Cqc", che riteniamo possa essere molto utile proprio in questo momento di confusione normativa. Il comma 7 recita: «Sono a carico del lavoratore i costi amministrativi relativi al rinnovo della patente di guida e le ore di frequentazione dei corsi per l'eventuale recupero dei punti dalla stessa detratti per infrazioni al Codice della Strada commesse al di fuori dell'espletamento delle proprie mansioni. Sono invece a carico dell'azienda i costi relativi agli oneri formativi per la frequenza dei corsi di recupero dei punti della carta di qualificazione del conducente o degli altri titoli abilitativi detratti al lavoratore. La frequenza dei corsi deve in ogni caso avvenire fuori dell'orario di lavoro. Nei predetti casi il lavoratore addetto alla guida di veicoli aziendali è tenuto a comunicare all'azienda, per iscritto e tempestivamente, i provvedimenti di sottrazione dei punti, di sospensione e/o ritiro della patente/Cqc assunti a suo carico».

Il comma 11 stabilisce: «Fatto salvo quanto definito a livello aziendale in merito ai corsi di formazione periodica per il rinnovo della carta di qualificazione del conducente, le parti



convengono che la partecipazione ai corsi costituisce, in presenza delle condizioni previste, credito formativo ai fini degli obblighi formativi in materia di sicurezza stabiliti dall'accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011 (rif. art. 37, d.lgs. n. 81/2008). Per quanto previsto al capoverso precedente, le ore di formazione obbligatoria sulla sicurezza impartite nell'ambito dei corsi per il rinnovo della Carta di qualificazione del conducente (Cqc) sono svolte durante l'orario di lavoro. In caso di esigenze organizzative aziendali, le medesime ore di formazione possono essere svolte fuori dall'orario di lavoro e, in tal caso, compensate con una corrispondente quantità di ore di permesso retribuito».

Oltre alla menzionata confusione normativa in atto per il rinnovo della Cqc, purtroppo si continuano a registrare atteggiamenti aziendali non conformi, almeno alle norme contrattuali sopra riportate, e che hanno indotto le Segreterie nazionali firmatarie del contratto nazionale a inviare alle associazioni datoriali Asstra, Agens e Anav una richiesta di incontro urgente per fare chiarezza sul tema.

Inoltre è opportuno fare una riflessione sull'effettiva utilità di questi corsi di aggiornamento. Infatti, purtroppo, registrando i pareri di chi ha frequentato il corso di 35 ore di formazione, l'utilità dello stesso lascia davvero a desiderare. Non tanto per i contenuti, che ovviamente risultano essere

anche interessanti, ma probabilmente per la durata e le modalità. Sarebbe necessario, infatti, fare una riflessione sulla possibilità di suddividere tali ore, magari a cadenza annuale, in modo che nello stesso arco temporale (5 anni) il conducente possa avere l'opportunità di essere costantemente aggiornato con un minimo impegno, evitando quindi di frequentare un corso in aula, lungo ed estenuante, il quale comporta che, al termine della giornata formativa, in quasi tutti i casi, il lavoratore deve recarsi a fare il proprio orario di lavoro giornaliero sul mezzo condotto.

Chiaramente sono queste riflessioni che si dovranno portare là dove si prendono le decisioni, ossia in Europa: la Fit-Cisl se ne farà carico nell'ambito del lavoro che svolge all'interno dell'Etf (Federazione europea dei lavoratori dei trasporti), di cui fa parte.

Nell'attesa però, cerchiamo di far rispettare le norme vigenti, legislative e contrattuali, riguardo a questa importante materia. È opportuno che i titoli abilitativi per svolgere la propria mansione possano essere davvero dei titoli che da un lato rispecchino la professionalità richiesta a chi conduce sulle strade mezzi pesanti, sia per il trasporto di persone che di merci, dall'altro siano uno strumento con il quale avere davvero un aggiornamento efficace e continuo, considerata l'importanza del mestiere.

Il Governo rafforzi la bandiera italiana

Lo nostro shipping è messo a rischio dal decreto Cociancich e dalla politica di Malta



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

Il decreto Cociancich peggiora la competitività del trasporto marittimo italiano e la prima a beneficiarne è Malta. Se il Governo non interviene prontamente la situazione non può degenerare con ripercussioni ingenti per la nostra economia.

Isola del Mediterraneo collocata tra la Sicilia e le coste del Nord Africa, Malta è strategica per i traffici marittimi e non solo, trovandosi sulle rotte est/ovest quindi tra il Canale di Suez e lo Stretto di Gibilterra. Nei secoli bersaglio di molti, è stata occupata dai greci e dagli inglesi passando per i cavalieri di Malta. Il dominio inglese è cessato negli anni Sessanta quando è diventata uno stato indipendente, sia membro dell'Unione europea sia del Commonwealth.

Malta nella finanza e nello shipping è sempre stata "border line": da un lato paradiso fiscale e dall'altro bandiera di convenienza (Foc), una delle prime come numero di navi e tonnellaggio dopo Panama e Liberia.

Già in altre occasioni abbiamo parlato degli aspetti positivi della bandiera maltese o forse è meglio dire di eccesso di complicazioni della bandiera italiana, ma ultimamente è iniziato un vero e proprio pressing sugli armatori italiani da parte di agenzie maltesi, governative e non,

per il passaggio in bandiera maltese. Come ripetiamo da tempo, ormai un marittimo o un armatore italiano per la gestione dei suoi certificati o della sua nave deve confrontarsi con almeno quattro Ministeri, oltre all'Inps e all'Inail. Ministeri e Istituti che spesso non dialogano tra di loro - vedi la penosa e interminabile "sceneggiata" per il percorso formativo dell'ufficiale elettrotecnico - e che in certe occasioni rendono la vita del marittimo/armatore veramente difficile se non impossibile.

Una delle agenzie più intraprendenti inizia la presentazione del registro navale maltese con i seguenti punti: è la 7a bandiera più grande del mondo e maggiore in Europa; è classificato nella lista bianca del Mou di Parigi; applica flessibilità massima sulla nazionalità dell'equipaggio e del comandante; richiede bassi costi per la registrazione delle navi e la

formazione di società e per la tonnage tax; prevede una riduzione progressiva dei costi di registrazione e di tonnellaggio per le navi nuove e giovani; contempla incentivi fiscali attraenti per proprietari, noleggiatori e finanziatori di navi maltesi di oltre mille tonnellate di stazza netta, che possono essere estese a navi più piccole, con servizio assistenza degli uffici del registro operativo 24 ore al giorno, 7 giorni su 7; non ha alcuna restrizione alla vendita o al trasferimento di azioni nella compagnia di navigazione maltese né limitazioni sulle aree di scambio e trattamento preferenziale in alcuni porti; inoltre è ben rappresentato e attivamente coinvolto negli international shipping forum; dà la possibilità di registrare chiglie di navi in costruzione; prevede procedure di cancellazione semplici; è riconosciuto da tutte le principali società di classificazione delle navi.



Lo squilibrio causato dal decreto Cociancich potrebbe portare a preferire le navi in bandiera comunitaria su particolari rotte

Da una presentazione così fatta è veramente difficile resistere alla tentazione di ammainare la bandiera italiana e issare quella maltese. Gli unici obblighi per l'equipaggio sono il rispetto delle norme internazionali delle organizzazioni Ilo e Imo, mentre per le paghe del personale marittimo, non essendoci un contratto nazionale, basta il rispetto dei minimi salariali previsti dalle convenzioni Ilo. Come già detto, anche se Foc, quella maltese è sempre una bandiera comunitaria quindi potenzialmente impiegabile anche nei viaggi di cabotaggio europei, Italia inclusa.



Un arcipelago come quello maltese di 316 Km² e con poco meno di 500mila abitanti ha sicuramente bisogno di collegamenti sia con l'Europa che con il Nord Africa, ruolo egregiamente svolto dalla società maltese Malta Seaway of the Sea, rilevata qualche anno fa quando era sull'orlo del fallimento dal gruppo Grimaldi e che con la sua flotta dovrebbe essere più che sufficiente per le esigenze maltesi. La cosa che appare subito strana è che un arcipelago, la cui popolazione è di poco superiore a quella del Molise, sia diventato "meta" di collegamenti marittimi, come se avere una nave che scali a Malta sia quasi uno status symbol, una sorta di "must have" dello shipping italiano. Ormai tutti le società italiane che operano nel mercato Ro/Ro hanno almeno una nave che scala Malta. Ma il mistero è presto spiegato: su un collegamento che prevede diversi scali italiani, isole comprese, e infine Malta, non si applicano le regole del cabotaggio perché risulta comunque rotta internazionale, quindi consente di impiegare personale non comunitario alle condizioni contrattuali previste dalle norme di bandiera. Ma se su queste rotte, ad esempio la Genova-Termini Imerese-La Valletta, si usa una nave in bandiera comunitaria, oltre a impiegare personale non comunitario il contratto applicato ai marittimi deve rispettare la normativa internazionale e quindi non inferiore ai minimi contrattuali previsti dalla Ilo. Ad esempio, con

quanto previsto per un marinaio imbarcato su una nave in registro internazionale, si possono pagare ben tre pari grado a livello Ilo.

Proprio il fenomeno delle bandiere comunitarie potrebbe essere premiato dall'entrata in vigore del decreto "Cociancich". Detto decreto vorrebbe modificare quanto attualmente previsto sulla nazionalità degli equipaggi imbarcati sulle navi in registro internazionale, una sorta di restaurazione dell'articolo 318 del regio Codice della navigazione "modificato" dalla legge 30/98. Quindi sarebbe un ritorno a equipaggi composti interamente da marittimi europei (non italiani come va predicando qualcuno) come già in vigore per le navi impiegate in viaggi di cabotaggio con le isole, quindi in continuità territoriale. Il ritorno dell'obbligo di personale comunitario sulle navi impiegate in viaggi internazionali potrebbe creare all'armamento uno "squilibrio" dei costi del personale nei confronti di operatori che impiegano navi in bandiera comunitaria, quindi con regole d'ingaggio più flessibili e convenienti come già detto. Squilibrio che potrebbe portare in futuro a preferire le navi in bandiera comunitaria su particolari rotte.

Tale fenomeno comincia già a emergere se guardiamo le new entry a livello di cabotaggio cargo nel Mar Tirreno. Da un lato abbiamo visto il debutto

della nave Severine (IMO 9539078) in bandiera maltese noleggiata da Tirrenia e impiegata sui viaggi Genova-Catania-Malta. Dall'altro lato sulla Livorno-Cagliari ha debuttato la Finmaster (IMO 9132014) di bandiera Finlandese operata da Grimaldi. Una nota positiva nel cabotaggio Ro/Ro cargo è il debutto della Rosa Dei Venti di bandiera italiana impiegata sulla Cagliari-Marina di Carrara in sostituzione della Stena Freighter dirottata, dallo stesso operatore, sulla Malta-Tunisia.

Purtroppo, ripetiamo da tempo che il principale problema del cabotaggio è la insufficienza dei controlli da parte delle autorità italiane sul rispetto delle normative nazionali e comunitarie relative al cabotaggio medesimo. Le denunce del sindacato fatte al Ministero dei Trasporti e al Comando generale delle Capitanerie di porto a oggi hanno prodotto solo alcune ispezioni senza che al momento ci siano risposte adeguate.

La china presa dal nostro shipping dunque è brutta e ciò è ulteriormente confermato da due notizie preoccupanti: da una parte una delle maggiori agenzie di manning italiane ha aperto un ufficio a Malta per assistere i propri clienti, dall'altra Msc Crociere ha scelto la bandiera maltese per le sue nuove navi.

Cresce l'autoproduzione e i marittimi si alleano con i portuali

Il fenomeno costituisce un grosso rischio per la sicurezza dei lavoratori

I marittimi e i portuali sono sempre più uniti contro l'autoproduzione, ovvero la pericolosa pratica, voluta dagli armatori per risparmiare, di far fare ai primi una parte del lavoro dei secondi. La logica conseguenza di uno scenario del genere è stato lo sciopero del 9 maggio che ha visto, forse per la prima volta, marittimi e portuali uniti contro il proliferare del fenomeno e della quasi totale mancanza di controlli da parte delle autorità competenti. La voce flebile di politica e istituzioni impatta anche su altre problematiche del mondo marittimo con ripercussioni gravi persino a livello occupazionale. Chiediamo al Governo di intervenire e far rispettare le regole che già esistono.

Il mondo dei traghetti sta vivendo un periodo abbastanza particolare. Infatti, le nuove normative Imo, l'organizzazione Onu sul lavoro marittimo, relative alla riduzione di emissioni inquinanti costringono gli armatori a investimenti anche pesanti per le nuove tecnologie e per l'aggiornamento delle navi esistenti, con un incremento dei costi di circa il 60% in caso di impiego del meno inquinante gasolio. In tale scenario, così complesso, molti armatori hanno individuato come forma di riduzione dei costi di gestione l'impiego del personale navigante nelle operazioni di rizzaggio e derizzaggio.



Chiediamo al Governo di intervenire e far rispettare le regole che già esistono

Ma in Italia vige la legge 84/94 che regola il lavoro portuale e in modo particolare stabilisce, all'articolo 16, quali sono le operazioni portuali e quali le procedure per il loro svolgimento. Chiunque voglia fare "impresa" deve essere autorizzato dall'autorità di sistema o, in mancanza di questa, dall'autorità marittima. Logicamente chiunque venga impiegato in queste operazioni si vedrà applicato il contratto collettivo nazionale dei lavoratori dei porti.

Dal punto di vista marittimo la situazione è altrettanto chiara, in quanto fin dalla notte dei tempi sulla contrattualistica internazionale si è applicata la famosa "docker clause", poi evolutasi nella "non seafarers work", che consente tali operazioni solo con un accordo con il sindacato dei portuali, affiliato alla Itf, la Federazione internazionale dei trasporti, e un

compenso per il personale di bordo. Tale norma è sempre stata inserita dalla Itf nei propri contratti, anche nel contratto Ibf (International Bargainig Forum) all'articolo 4.

I ccnl marittimi, sia quello firmato con Confitarma sia quello siglato con Fedarlinea hanno sempre avuto un articolo dedicato al "Servizio merci e provviste" che prevedeva che tali operazioni fossero effettuate da personale di terra specializzato. Con l'ultimo rinnovo del ccnl Confitarma, 1 luglio 2015, tale concetto è stato ribadito nell'articolo 4, Non Seafarers Work, della sezione 13 "Non doms", che riprende fedelmente quanto previsto dalla contrattualistica internazionale sull'argomento. Nelle linee guida per il rinnovo in corso per tale principio è stata chiesta l'estensione alle altre sezioni del ccnl.

Bene, quanto detto sopra dovrebbe scoraggiare il più fanatico sostenitore dell'autoproduzione a impiegare il personale marittimo in operazioni di rizzaggio e derizzaggio, invece ultimamente sembra quasi che ci sia una sorta di competizione per chi meglio elude la norma. Evitando di fare nomi, abbiamo assistito a una escalation del fenomeno da nord a sud, isole comprese.

I primi segnali sono arrivati da una porta contenitori impiegata in servizio di feederaggio, la San Amerigo (IMO 9344693) di bandiera liberiana, coperta da contratto Ibf, la quale, arrivata in un porto italiano attendeva invano l'arrivo del personale dedicato a tali operazioni e alla richiesta del Comandante il terminalista gli rispondeva che storicamente dette operazioni venivano fatte dal personale di bordo. Il Comandante, nel rispetto del contratto Ibf, contattava il sindacato per avere la prevista autorizzazione mettendo in non poca difficoltà il terminalista (e non solo).

Nel mondo dei traghetti il fenomeno era risaputo sia nei porti italiani che in quelli stranieri, da parte di armatori italiani. Su uno di questi ci sono tante segnalazioni da parte di sindacati esteri che si potrebbe scrivere un libro ma, tornando in Italia, a settembre dello scorso anno in porto a Genova veniva "pescata", dopo la segnalazione dei marittimi imbarcati, la nave ro/ro "Salamboo" di bandiera tunisina, società Cotunav, che, dopo l'ormeggio alla Calata Ignazio Inglese all'apertura del portellone "esibiva" il suo carico già libero da rizze senza l'intervento del personale del terminal o della Compagnia Unica. A cura del Coordinatore della Itf Francesco Di Fiore l'accaduto è stato segnalato sia alla Itf a Londra che alla Segreteria regionale Liguria della Fit-Cisl.

Qualche giorno dopo nello stesso terminal veniva colta sul fatto anche una nave ro/ro in bandiera italiana con il carico totalmente libero da rizze e altri vincoli di sicurezza

senza l'intervento del personale di terra. Il nostro responsabile, Davide Traverso, ha subito denunciato l'accaduto alle autorità competenti, Capitaneria compresa, e ha atteso il loro intervento seduto sulla rampa di carico della nave. Cosa a dir poco stravagante è che l'armatore della nave aveva ottenuto dalla Adsp del Mar Ligure Occidentale l'autorizzazione a operare come articolo 16, che gli era stata concessa anche senza avere personale dedicato a tali operazioni. Altro fatto degno di nota è stato l'attacco di una sigla sindacale autonoma che ha accusato il sindacato confederale di sollevare problemi inesistenti.

Da questo punto in avanti c'è stata una sorta di escalation del fenomeno per cui sono state segnalate navi in autoproduzione in molti porti italiani da Savona a Lampedusa. Proprio sulle operazioni di autoproduzione svolte dalla ex società regionale siciliana, Siremar, è arrivata la notizia più inquietante nei confronti dei marittimi impiegati in operazioni portuali. Nella sua richiesta di autoproduzione per i porti di Lampedusa e Linosa la Siremar allegava sia le tabelle minime di sicurezza della nave impiegata sia l'elenco nominativo del personale dedicato a dette operazioni. Tra tutti i marittimi presenti in tabella due figure mi hanno colpito in modo particolare e sono il primo ufficiale di coperta (rizzatore) e il direttore di macchina (capo squadra). La prima figura è storicamente su ogni tipo di



nave il responsabile del carico e di conseguenza esperto e responsabile delle operazioni commerciali: il suo impiego in qualità di rizzatore è a dir poco strano. Infatti è da notare che, oltre a queste operazioni, dovrà svolgere oltre il servizio di guardia, tutto nel rispetto della legge 108 e della Mlc, la convenzione marittima internazionale. Il secondo fatto che lascia perplessi è che il direttore di macchina, per svolgere la sua attività, deve avere un certificato di competenza Imo adeguato alla potenza del mezzo su cui è imbarcato, corredato da tutti i certificati e i corsi previsti ed internazionalmente riconosciuti. Per fare il capo squadra, quindi supervisionare le operazioni di rizzaggio e derizzaggio, quali corsi ha fatto e quali competenze ha maturato per garantire la sicurezza della nave e del carico?

Giovanni Olivieri

I porti valorizzano il nostro ruolo nel Mediterraneo

Stiamo lavorando anche a livello europeo per tutelare i portuali



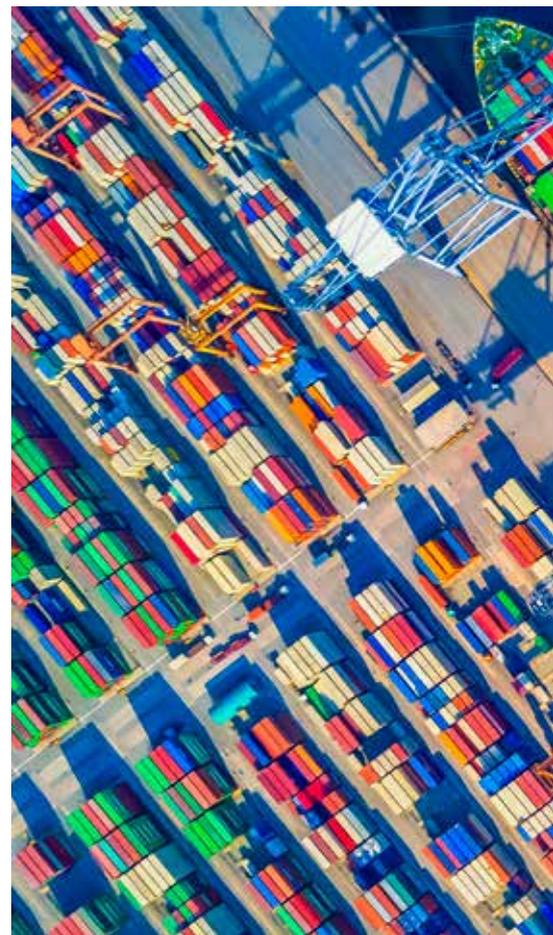
di **Ettore Torzetti**
Coordinatore nazionale Fit-Cisl
Portualità

Dopo una lunghissima campagna elettorale, che è proseguita con l'avvio del nuovo Governo, si iniziano a delineare le possibili strategie che si vogliono perseguire. Il neo Ministro dei Trasporti, Danilo Toninelli, in diverse circostanze ha posto l'accento sul fatto che lo sviluppo delle infrastrutture e dei trasporti costituisce un asset decisivo per la crescita del sistema Paese. E quindi è importante non condizionarne le attuali dinamiche: non bisogna frenarne lo snodo decisivo che è costituito dalla rete integrata ed efficiente della intermodalità, in un disegno di filiera integrata dei trasporti su mare, ferro e gomma, che salda strettamente crescita, tutela del lavoro e ampliamento della occupazione. Una visione, peraltro, che si snoda sulle stesse forti innovazioni che sono connesse alla globalizzazione, che non è uno stato d'animo, e allo stesso futuro che il vecchio continente dovrebbe svolgere nei mercati internazionali.

Osserviamo con grande attenzione la presenza nella squadra di Governo di due sottosegretari genovesi al Mit: Edoardo Rixi e Armando Siri. Conoscono molto bene le tante questioni aperte in Liguria. Con gli auguri di buon lavoro, esprimiamo l'auspicio dell'avvio di un serrato e proficuo confronto per imprimere una robusta accelerazione allo sviluppo della

regione e di tutto il Paese.

Ribadiamo che il sistema portuale, dopo un disegno di profonda riforma che abbiamo voluto, è un segmento decisivo della strategia della nostra organizzazione per dare efficaci risposte alle attese del sistema Paese e del mondo del lavoro e alla crescita dell'occupazione. Se guardiamo al presente, avvertiamo che tutto è in movimento nel nostro specifico segmento operativo. Qualche esempio? In questi giorni la cinese China Merchants Group, il gigante di Hong Kong, ha inaugurato a Ravenna il suo primo centro di ricerca e di ingegneria navale fuori dalla Cina. Ha già assunto 24 ingegneri, con l'obiettivo di arrivare a 100 entro il prossimo anno. Gestisce 53 porti in 20 paesi ed è uno dei leader mondiali nella costruzione e riparazione di navi e piattaforme off-shore. È stata scelta Ravenna - spiega il numero uno della holding - perché terra di gente affidabile e di altissime competenze, di prodotti di eccellenza tecnologica, del patrimonio più prezioso, fatto di cultura, creatività e inventiva. Un riconoscimento, in buona sintesi, della centralità e delle competenze che la città portuale esprime e che consolida la scelta di rafforzare nel Mediterraneo il ruolo dell'Italia quale piattaforma logistica della seconda potenza economica mondiale. Una potenza economica



che investe nel nostro Paese, stimolando con la crescita nuove opportunità di lavoro.

Il nostro impegno è teso a sviluppare, anche nella politica dei porti, una forte e qualificata sinergia con le altre realtà dell'Unione europea. Stiamo ampliando le intese bilaterali con

Con Eurokai ci siamo congiuntamente impegnati alla salvaguardia dei livelli di occupazione e di buone condizioni di lavoro

le organizzazioni sindacali nostre omologhe, nel quadro delle politiche sui trasporti che persegue la nostra Federazione europea, la Etf. Ultimo, in ordine di tempo, il rapporto di cooperazione che abbiamo siglato con i consigli di impresa e con i delegati dei lavoratori tedeschi di Eurokai. È il più grande operatore di terminal container europeo e ha una presenza significativa nei porti e nella logistica sia in Germania che in Italia (La Spezia, Gioia Tauro, Cagliari e Ravenna). In proposito è indubbio che la realizzazione del Terzo Valico e della Gronda sia essenziale per connettere Genova con la Svizzera, la Germania e gli altri

Eurokai in Italia e in Germania. E inoltre a coordinare le azioni per affrontare i processi di automazione, di digitalizzazione e di utilizzo delle nuove tecnologie da negoziare con le organizzazioni sindacali e di contrastare ogni iniziativa di autoproduzione al di fuori di un rigoroso rispetto delle regole. Ma anche a intensificare un comune lavoro per definire il futuro del lavoro portuale.

Nel versante delle dorsali del nostro sistema porti, oltre al dinamismo imprenditoriale che evidenziamo nelle

I primi lavori partiranno in questi giorni per la sistemazione della stazione marittima di Palermo e il dragaggio del porto, contestualmente alla sistemazione del molo e del dragaggio a Termini Imerese. Anche in Sardegna si è avviato l'iter per l'istituzione della Zes, che ha come suo punto di coagulo il porto di Olbia. È l'occasione favorevole per avviare un nuovo processo di sviluppo per l'intera area della Gallura. Le zone economiche speciali infatti - già attive in Campania, Calabria e Puglia - possono attivare flussi importanti per nuovi investimenti da parte delle imprese che vi si localizzano, usufruendo di importanti vantaggi fiscali e amministrativi. Poli, pertanto, di attrazione e di crescita, che aprono interessanti prospettive per dare lavoro di qualità a tanti giovani meridionali, oggi spinti ad approdare da emigrati a lidi più favorevoli per la realizzazione dei loro progetti di vita.

Il nostro impegno per stimolare e sostenere questi processi di profondo e positivo adeguamento non distoglie né appanna la nostra attenzione su un obiettivo che resta al centro della nostra azione: la sicurezza dei lavoratori. Abbiamo intensificato le nostre iniziative, con l'attivo coinvolgimento delle nostre articolazioni

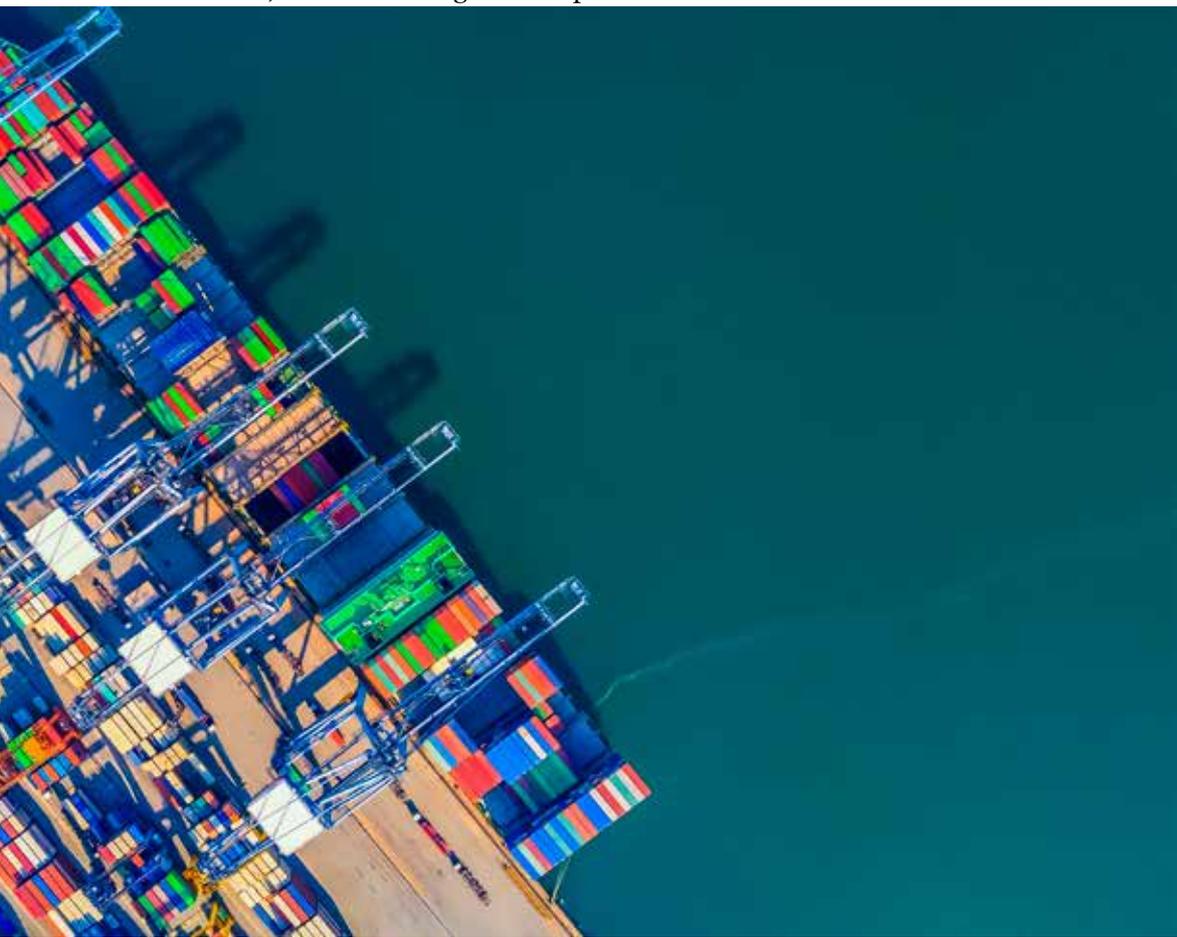
organizzative che operano nelle realtà portuali, per tenere sempre più alta l'asticella a salvaguardia della salute e della integrità fisica del prezioso patrimonio delle risorse umane.

paesi dell'Europa fino a Rotterdam.

Nell'intesa che abbiamo sottoscritto, ci siamo congiuntamente impegnati al perseguimento di obiettivi comuni per la salvaguardia dei livelli di occupazione e di buone condizioni di lavoro per le risorse umane che sono impiegate nei terminal del gruppo

diverse articolazioni, da Trieste a Taranto, da Lamezia Terme a Genova e Savona, un veloce riferimento mi pare utile alla Sicilia e Sardegna. Nella Sicilia occidentale stanno per partire consistenti investimenti, anche con l'uso di fondi europei che interesseranno i porti di Palermo, Termini Imerese, Trapani e Porto Empedocle.

organizzative che operano nelle realtà portuali, per tenere sempre più alta l'asticella a salvaguardia della salute e della integrità fisica del prezioso patrimonio delle risorse umane.



Evitati i licenziamenti in Fedex-Tnt



di Quirino Archilletti

Ancora una volta il sindacato risolve una grave crisi aziendale attraverso la contrattazione. Sono stati evitati, infatti, i 361 licenziamenti in Fedex-Tnt.

L'apertura della procedura di licenziamento collettivo (legge 223/91) a seguito della fusione delle due aziende, che prevede l'acquisizione di Tnt da parte Fedex, è risultata essere veramente incoerente e di difficile gestione. Infatti ci siamo trovati sullo sfondo un'azienda top player (Fedex) con conti economici solidi, ma che per effetto di una sua riorganizzazione e per riposizionarsi sul mercato in maniera più competitiva ha deciso il licenziamento di 361 lavoratrici e lavoratori e il trasferimento forzato di 115 dipendenti a seguito di chiusure di alcune sedi non più strategiche.

L'intesa è arrivata dopo una maratona negoziale a oltranza presso la sede del Ministero del Lavoro e, oltre a scongiurare i licenziamenti, ferma anche i 115 trasferimenti.

Con l'accordo sono state condivise ricollocazioni all'interno del perimetro aziendale e nelle stesse aree, con una forte attenzione al Mezzogiorno, ed esodi volontari incentivati. Per le lavoratrici ed i lavoratori che saranno avviati al percorso di ricollocazione è stato previsto un adeguato supporto formativo per una corretta

riconversione professionale. Al momento sono state definite 208 ricollocazioni. L'accordo prevede un puntuale monitoraggio all'interno del percorso definito, che terminerà ad aprile 2019. Nel primo incontro di verifica, previsto per il prossimo settembre, saranno aggiunte altre posizioni individuate nel frattempo. Ulteriori 28 ricollocazioni sono state indirizzate al personale per il quale l'azienda aveva previsto il trasferimento forzato.

Per quanto attiene all'esodo volontario incentivato, sono state previste attribuzioni economiche che vanno dalle 15 mensilità per il personale con anzianità fino a 6 anni, a un massimo di 30 mensilità per il personale con oltre 30 anni di anzianità. A tali somme saranno aggiunte ulteriori 6 mensilità, a prescindere dall'anzianità, per tutte le persone che richiederanno volontariamente l'esodo entro il 31 dicembre prossimo.

Per le lavoratrici e i lavoratori che intenderanno trasferirsi volontariamente in siti produttivi distanti più di 50 chilometri dalla sede di lavoro in cui operavano prima dell'intesa attuale, saranno riconosciute 18 mensilità a titolo di disagio.

Pur stigmatizzando le motivazioni che hanno portato un'azienda non in crisi e con ottimi bilanci ad avviare la

procedura di licenziamento e di trasferimento coatto, la Fit-Cisl, con la firma dell'accordo, ritiene di aver ottenuto le necessarie garanzie occupazionali, con il mantenimento dei diritti normativi e salariali all'interno dell'azienda, sia per chi rischiava il licenziamento sia per chi sarebbe stato oggetto di trasferimento a seguito della chiusura della propria filiale. Anche se non sono mancate delle tentate fughe in avanti da parte di qualcuno che, più che ricercare soluzioni idonee, tentava di accreditarsi verso la nuova compagine politica, la coerenza e la responsabilità della Fit-Cisl hanno fatto sì che l'unico tavolo legittimato a trattare rimanesse quello sindacale presso il Ministero e senza interferenze. Siamo così riusciti a mantenere l'occupazione, in particolare al Sud dove non ci sono sufficienti possibilità di ricollocazione, e abbiamo trovato soluzioni negoziali evitando azioni aziendali unilaterali.

È importante inoltre aver avviato, con la nuova azienda che nasce dall'acquisizione di Tnt, il percorso per la sottoscrizione di un protocollo sugli appalti che garantisce, come in altre realtà del trasporto e della consegna delle merci, il divieto di subappalto, la possibilità di rivolgersi solo a soggetti con requisiti organizzativi e finanziari solidi e il rispetto pieno del contratto collettivo nazionale dei lavoratori della logistica, trasporto merci e spedizione.

Aspettando il reddito di cittadinanza: come usare il Rei



di Osvaldo Marinig

Nell'attesa che venga chiarito chi avrà diritto e come funzionerà il "reddito di cittadinanza", vediamo come funziona l'attuale misura di contrasto alla povertà di carattere universale: il cosiddetto reddito di inclusione (Rei). Tenuto conto che il Rei è condizionato da una valutazione della condizione economica, posseduta dal richiedente, e che esistono anche altre forme di sussidio gestite direttamente dalle Regioni, ci pare utile tratteggiare le caratteristiche principali di questo strumento che è valido su tutto il territorio nazionale.

Lo spunto nasce dal fatto che, a partire dal mese di giugno, è possibile produrre la domanda per il conseguimento del Rei a prescindere dalla composizione del nucleo familiare, come precisa l'Inps nel messaggio numero 1972/2018. Il Rei allarga la platea di beneficiari in quanto vengono meno quei i requisiti che erano collegati alla composizione del nucleo familiare inizialmente previsti per l'accesso a questa misura anti-povertà. Infatti, non sarà più necessario che in famiglia ci sia un minore, una persona con disabilità, una donna in stato di gravidanza o un disoccupato over 55. La platea dei potenziali beneficiari sale così da 500mila famiglie, pari a 1,8 milioni di persone, a 700mila nuclei familiari, pari a circa 2,5 milioni di cittadini.

In caso di possesso dei requisiti, i beneficiari potranno ricevere il Rei a partire dal primo luglio 2018

In caso di possesso dei requisiti, i beneficiari potranno ricevere il Rei a partire dal primo luglio 2018. Con il messaggio in parola l'Inps corregge alcune delle indicazioni fornite con la circolare numero 57/2018. Lente fa, comunque, presente che tutte le domande di Rei presentate nel corso del 2018 e fino al 31 maggio 2018, in possesso di Dsu 2018, non accoglibili per la sola mancanza dei requisiti familiari saranno sottoposte a riesame di ufficio.

Vediamo ora quali sono i requisiti per ottenere il Rei.

Innanzitutto devono essere rispettate delle condizioni di residenza o soggiorno. Pertanto il richiedente deve essere: cittadino dell'Unione o suo familiare che sia titolare del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente ovvero cittadino di paesi terzi in possesso del permesso di soggiorno Ue per soggiornanti di lungo periodo; residente in Italia, in via continuativa, da almeno 2 anni al momento di presentazione della domanda.

I vincoli di reddito da possedere sono: l'Isee del nucleo familiare, in corso di validità, non superiore ad euro 6mila; un valore dell'Isre non superiore ad

euro 3.mila; un valore del patrimonio immobiliare, diverso dalla casa di abitazione, non superiore ad euro 20mila; un valore del patrimonio mobiliare non superiore ad una soglia di euro 6mila, accresciuta di euro 2mila per ogni componente il nucleo familiare successivo al primo, fino ad un massimo di euro 10mila.

Non ci sono però solo condizioni economiche da rispettare ma anche limiti relativi all'eventuale godimento di beni durevoli e altri indicatori del tenore di vita. Più precisamente: nessun componente intestatario a qualunque titolo o avente piena disponibilità di autoveicoli, ovvero motoveicoli immatricolati la prima volta nei 24 mesi antecedenti la richiesta, fatti salvi gli autoveicoli e i motoveicoli per cui è prevista una agevolazione fiscale in favore delle persone con disabilità; nessun componente intestatario a qualunque titolo o avente piena disponibilità di navi e imbarcazioni da diporto.

Il Rei non è in ogni caso compatibile con la contemporanea fruizione, da parte di qualsiasi componente il nucleo familiare, della Naspi o di altro ammortizzatore sociale per la disoccupazione involontaria.

A fronte del sostegno si devono rispettare anche altri impegni: aderire a un progetto personalizzato, connesso al Rei, che deve essere rispettato, pena l'applicazione delle sanzioni. Sanzioni sono anche applicate nel caso in cui si accertino discordanze tra le componenti reddituali e patrimoniali rilevanti a fini Isee effettivamente possedute e quanto indicato nella Dsu.

sede di prima applicazione, per un periodo non superiore a 12 mesi. Il Piano nazionale per la lotta alla povertà e all'esclusione sociale può prevedere la possibilità di rinnovare ulteriormente il beneficio.

Per richiedere il Rei, l'interessato deve consegnare la domanda e la documentazione richiesta al Comune di

per gli interventi e i servizi sociali di contrasto alla povertà che, oltre a quelli del Rei, sostiene anche altri interventi. Nello specifico si tratta di 297 milioni di euro nel 2018, 347 milioni nel 2019 e 470 milioni nel 2020, da utilizzare secondo quanto previsto nel piano per gli interventi e i servizi sociali di contrasto alla povertà, adottato con lo stesso decreto, dopo l'approvazione da parte della Rete delle protezione e dell'inclusione sociale lo scorso 22 marzo.

Le risorse sono destinate al finanziamento di tre interventi principali: il finanziamento dei servizi per l'accesso al Rei, per la valutazione multidimensionale finalizzata a identificare i bisogni del nucleo familiare e per i sostegni da individuare nel progetto personalizzato del Rei; finanziamento di interventi e servizi in favore di persone in condizione di povertà estrema e senza dimora; finanziamento di interventi, in via sperimentale, in favore di coloro che, al compimento della maggiore età, vivano fuori dalla famiglia

di origine sulla base di un provvedimento dell'autorità giudiziaria, volti a prevenire condizioni di povertà e permettere di completare il percorso di crescita verso l'autonomia.

Non ci resta che attendere per capire se il reddito di cittadinanza avrà caratteristiche che si inseriranno nel solco tracciato dal Rei oppure se assumerà connotati più simili a quelli di un ammortizzatore sociale come, ad esempio, la Naspi. Infine, la cosa più importante sarà conoscere quante risorse saranno disponibili per tale nuovo istituto e a partire da quando.

Il beneficio economico del Rei è pari, su base annua, al valore di euro 3mila moltiplicato per il parametro della scala di equivalenza corrispondente alla specifica composizione del nucleo familiare nonché per un parametro pari, in sede di prima applicazione, al 75 per cento. Ciò significa che con un solo componente il beneficio è di 2.250 euro annui pari a 187,5 euro al mese; con sei componenti il nucleo familiare, il sostegno è di 6,477,80 euro anno pari a 539,82 euro al mese.

Il beneficio economico è riconosciuto per un periodo continuativo non superiore a 18 mesi e, superati tali limiti, non può essere rinnovato se non sono trascorsi almeno 6 mesi da quando ne è cessato il godimento. In caso di rinnovo, la durata è fissata, in

residenza o presso i punti per l'accesso ovvero presso altra struttura identificata dai comuni. Dopo una verifica di massima, entro 15 giorni, la pratica viene inoltrata all'Inps. Nei cinque giorni successivi l'Istituto controlla la correttezza e, se non ci sono problemi, autorizza Poste italiane a erogare la somma prevista e a emettere la carta Rei con l'accredito.

Per quanto riguarda le risorse stanziare, il Ministero del Lavoro ha già approvato il decreto che trasferisce ai territori le somme attribuite al Fondo nazionale per la lotta alla povertà per il rafforzamento dei servizi per l'inclusione sociale.

Una quota del Fondo povertà è infatti dedicata alla attuazione di un Piano



Leadership efficace: competenze e strumenti

La Fit-Cisl dedica un corso specifico alle sue sindacaliste



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

“Leadership efficace: competenze e strumenti” è il tema del workshop dedicato alle componenti del Coordinamento nazionale donne della Fit-Cisl, che si svolgerà a Roma il 24 luglio.

Come noto la Segreteria nazionale da tempo pone, tra le proprie priorità, la promozione della partecipazione femminile nell'attività sindacale e lo sviluppo delle competenze delle sindacaliste impegnate nei diversi ambiti della Federazione.

A tale proposito, in collaborazione con Sindnova, su proposta del Coordinamento nazionale donne Fit, la Segreteria ha deciso di realizzare il workshop rivolto alle sindacaliste, con lo scopo di fornire conoscenze e strumenti ai quali fare costante riferimento, per rafforzare la leadership e raggiungere una maggiore efficacia individuale ponendosi le seguenti finalità: aiutare le partecipanti a riconoscere il proprio stile di leadership, il proprio potenziale e i talenti in gioco, utili ad aumentare l'efficacia delle relazioni; fornire le conoscenze e le competenze di base per sviluppare la capacità di leadership e assumere in maniera consapevole il ruolo di protagonista nelle situazioni in cui si troveranno a operare.

I fini generali saranno poi integrati con l'individuazione di profili individuali e relativi percorsi di rafforzamento dell'autoefficacia.

Il prolungamento del congedo parentale per i genitori di figli

con grave disabilità

Il prolungamento del congedo parentale per i genitori di minori in situazione di grave disabilità è previsto dall'art. 33 della legge 104/92 e dall'art. 33 del decreto legislativo 151/2001.

Il prolungamento del congedo parentale è una astensione facoltativa dal lavoro, ulteriore rispetto al congedo parentale ordinario, di cui possono usufruire i lavoratori dipendenti genitori, anche adottivi e affidatari, di figli minori di 12 anni di età in situazione di grave disabilità anche se non conviventi. Spetta indifferentemente alla madre o al padre, i quali si possono alternare nella utilizzazione del congedo.

Requisiti

I requisiti per ottenerlo sono: il riconoscimento dello stato di grave infermità equiparata ad handicap del figlio; l'età del bambino entro il compimento del dodicesimo anno (in caso di adozione o affidamento entro 12 anni dall'ingresso del minore in famiglia e non oltre il raggiungimento della maggiore età del minore); la mancanza di ricovero a tempo pieno in istituto specializzato salvo il caso in cui la presenza del genitore sia richiesta dai sanitari.

Durata e modalità di fruizione

La lavoratrice madre o, in alternativa, il

lavoratore padre hanno diritto al prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo, comprensivo dei periodi del “normale” congedo parentale, non superiore a 3 anni. Il prolungamento del congedo parentale può essere utilizzato in maniera continuativa o frazionata, a giorni, a settimane o a mesi. I genitori si possono alternare nella fruizione sia del congedo parentale sia del prolungamento del congedo parentale.

Pertanto i genitori possono utilizzare il prolungamento del congedo parentale entro i 12 anni di età del bambino e usufruire di un periodo di congedo di 3 anni per ogni figlio con disabilità. Questo periodo è il massimo fruibile complessivamente non solo dal padre e dalla madre, ma anche fra congedo parentale e prolungamento dello stesso. Il prolungamento del congedo parentale decorre a partire dalla conclusione del periodo di normale congedo parentale teoricamente fruibile dal genitore richiedente.

Alternatività dei benefici

Trattandosi di istituti speciali rispondenti alle medesime finalità di assistenza al disabile in situazione di gravità, la fruizione dei benefici dei 3 giorni di permesso mensili (art. 33 comma 3 l. 104/92), del prolungamento del congedo parentale e dei permessi orari giornalieri (art. 33 comma 2 l. 104/92) deve intendersi alternativa e non cumulativa nell'arco del

me. Pertanto, nel mese in cui uno o entrambi i genitori, anche alternativamente, abbiano beneficiato di uno o più giorni di permesso ai sensi dell'art. 33, comma 3, gli stessi non potranno usufruire per lo stesso figlio dei permessi orari giornalieri (art. 33 – comma 2 L.104/92) o del prolungamento del congedo parentale.

Cumulabilità dei benefici

Il prolungamento del congedo parentale e, in alternativa, i permessi legge 104 sono compatibili con la fruizione del normale congedo parentale e del congedo per malattia del medesimo figlio fruito dall'altro genitore.

Il prolungamento del congedo parentale, i permessi orari giornalieri, i permessi mensili sono compatibili con la utilizzazione del congedo straordinario retribuito nell'arco del mese, ma non negli stessi giorni.

Ciò vale anche nel caso in cui la fruizione delle agevolazioni avvenga da parte di un solo genitore, che, pertanto, nell'arco dello stesso mese può fruire del congedo straordinario e, alternativamente ma chiaramente non negli stessi giorni, dei riposi orari giornalieri o dei permessi di 3 giorni mensili o del prolungamento del congedo parentale.

Prolungamento del congedo parentale in caso di ricovero del minore da assistere

Il prolungamento del congedo è accordato «a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore» (art. 3 del decreto legislativo 18 luglio 2011, n. 119 modificando l'art. 33 del d.lgs. n. 151 del 2001).

Aspetti retributivi e contributivi

Per il periodo di prolungamento del congedo parentale è prevista un' indennità pari al 30% della retribuzione per tutto il periodo (art. 34 – commi 1 e 2 del d.lgs. n. 151 del 2001), salvo trattamenti migliorativi previsti dalla contrattazione collettiva. In tale periodo non maturano né le

ferie, né la tredicesima mensilità. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.

Part-time in alternativa al congedo parentale

L'art. 8 – comma 7 del d.lgs. n. 81/2015 prevede la possibilità di richiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50%. Il datore di lavoro è tenuto a effettuare la trasformazione entro 15 giorni dalla richiesta.

Trattamenti di miglior favore relativi al congedo parentale previsti nei ccnl dei trasporti

Anas

Per quanto riguarda il congedo parentale, da 0 ai 6 anni di vita del bambino, è prevista un'integrazione economica, per i primi 45 giorni, fino al raggiungimento dell'80% della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi. Per il restante periodo il 30% della retribuzione fissa spettante.

Auostrade

Fino ai 6 anni di vita del bambino i periodi di congedo parentale sono retribuiti all'80% per i primi 2 mesi di fruizione e al 30% per un ulteriore periodo di 4 mesi. A partire dal 1° marzo 2000 il periodo di astensione facoltativa è considerato utile, per un massimo di 6 mesi, ai fini dell'anzianità di servizio per la maturazione degli aumenti periodici di anzianità.

Autonoleggio

Per i primi 30 giorni di periodo di congedo parentale, fruiti entro i 6 anni di vita del bambino, è prevista un'integrazione economica, rispetto all'indennità prevista dall'Inps, tale da raggiungere il 40%

della retribuzione spettante a carico del datore di lavoro.

Mobilità attività ferroviarie

Durante i periodi di congedo parentale i lavoratori percepiranno integralmente l'importo dovuto a titolo di tredicesima mensilità e i periodi di assenza sono utili ai fini del passaggio alla posizione retribuita superiore.

Trasporto Aereo-Servizi Atm diretti e complementari

Per il congedo parentale è prevista un'integrazione economica fino a raggiungere l'80% della retribuzione per primi 2 mesi, e il 40% per i successivi 4 mesi. Per i medesimi periodi temporali, competono, qualora spettanti, le indennità di controllo, tecnico informatica, di volo, di funzione e turno.

Sgravi contributivi per l'assunzione di donne vittime di violenza

Il 27 giugno scorso è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il decreto emanato dal Ministero del Lavoro di concerto con quello dell'Interno dell'11 maggio scorso relativo al riconoscimento di "Sgravi contributivi per l'assunzione di donne vittime di violenza di genere", secondo quanto previsto dalla legge di Stabilità per il 2018. Sulla base di tale decreto dal 1° gennaio 2018 e non oltre il 31 dicembre le cooperative sociali, di cui alla legge n. 381/1991, che effettuano assunzioni a tempo indeterminato di donne vittime di violenza - debitamente certificata dai servizi sociali o centri anti-violenza o case-rifugio - possono usufruire di uno sgravio contributivo Inps fino a 350 euro su base mensile e per un massimo di 36 mesi. L'agevolazione, infatti, è concessa nel limite di spesa di un milione di euro per ciascuno degli anni 2018, 2019 e 2020.

Ecco i contenuti del rinnovo della sezione italiana del contratto Ibf



di Remo Di Fiore

Rinnovata la sezione italiana del contratto Ibf: il nostro sindacato riesce a conciliare ancora una volta salari e tutele dei lavoratori con la competitività mondiale della flotta italiana.

Ma procediamo un passo alla volta, perché si tratta di una trattativa che non segue le regole nazionali ed è quindi meno conosciuta. Come anche in passato abbiamo più volte rimarcato, la Itf, Federazione internazionale dei lavoratori dei trasporti, in campo marittimo ha come compito primario quello di assicurare a tutti i marittimi imbarcati condizioni di lavoro accettabili e superiori alle condizioni minimali previste dalla Mlc 2006, la convenzione internazionale che regola il lavoro di questo settore.

I modelli di contratti che la Itf propone per le varie tipologie di naviglio sono molteplici. Per le navi da carico esiste il contratto Tcc (Total Crew Costs) formulato autonomamente da un organismo dell'Itf che è il Comitato direttivo di Fpc (Fair Practice Committee). Vi è poi il contratto Ibf (International Bargaining Forum) negoziato da Itf e armatori/agenti a

Il nostro sindacato riesce a conciliare ancora una volta salari e tutele dei lavoratori con la competitività mondiale della flotta italiana

livello mondiale. Ci sono poi altre tipologie più specifiche che riguardano gli off-shore e le navi da crociera.

si occupa degli aspetti contrattuali delle navi in bandiera di convenienza, ma fornisce anche orientamenti per le navi di bandiera nazionale.

Naturalmente la Itf, prioritariamente,



Il contratto Ibf riguarda oggi la maggioranza delle navi da carico ovvero copre oltre 10mila navi nel mondo e nacque attorno agli anni 2000 sulla spinta di Fit-Cisl e un rappresentante di Confitarma (Roberto Aglieta). La nostra idea di far sindacato è sempre stata, infatti, quella di raggiungere intese attraverso il confronto con le controparti, anche perché gli accordi condivisi sono quelli che esplicano i loro effetti più a lungo e soprattutto in maniera corretta.

Per contro il Tcc è continuamente messo in discussione dagli armatori, i quali spesso, quando non controllati da ispettori Itf, forniscono una applicazione non sempre coerente con i testi.

La controparte di Itf nella negoziazione per il contratto Ibf va sotto la sigla di Jng (Joint Negotiation Group) e comprende, come detto, armatori/agenti e agenzie di tutto il mondo, compresa Imec che a livello europeo è l'associazione che rappresenta il maggior numero di armatori che gestiscono navi da carico. La sede di Imec è a Southampton e l'attuale Presidente è un italiano da anni residente nel Regno Unito, Francesco Gargiulo, mentre l'Amministratore delegato è indiano e rappresenta in particolare V Ships, Rajesh Tandon.

Occorre ora entrare nel merito del contratto Ibf: tutto parte con una nave tipo, detta "model ship", con 23 persone di equipaggio. Per ogni categoria a bordo viene fissato un salario e quindi un costo totale per la nave presa a riferimento. Poiché inizialmente i salari prima dell'introduzione del model ship erano per lo stesso grado spesso diversi in base al sindacato e all'armatore sottoscrittore, ecco che vi sono nel mondo vari costi per il model ship e questo, è inutile dirlo, crea una certa competizione tra i vari sindacati in quanto l'armatore cercherà di avere una controparte con un costo totale di model ship più basso. Ogni sindacato quindi ha un model ship con costo totale al limite diverso anche se non

in maniera notevole. La tabella tipo viene poi divisa in due comparti, uno formato dai 10 ufficiali e l'altro dai 13 ratings.

La trattativa Ibf si sviluppa su due livelli: un confronto centrale, l'ultimo dei quali si è svolto a Manila, nel cui ambito per esempio si fissano gli aumenti percentuali sul totale, e un livello locale dove, a titolo di esempio, l'aumento viene distribuito tra le varie posizioni di bordo.

Un altro aspetto del contratto Ibf e quindi Imec nel caso nostro è che vi è una trattenuta mensile di 10 dollari americani (chiamata Sepfs) che va ad alimentare un fondo dove il singolo armatore può, su progetti formativi e di training, attingere sino all'80% di quello che ha versato l'anno precedente.

Nel caso del nostro IBF vi è anche un versamento da parte dell'armatore di 25 dollari americani per marittimo al mese che servono, attraverso il fondo Fanimar, per fornire al marittimo tutele aggiuntive a quelle contrattuali per esempio in caso di inabilità o agli eredi in caso di morte.

A Roma il 14 giugno scorso si è tenuta la trattativa locale per il nostro model ship Ibf. Per la Itf sono stati presenti John Canias e Konstantine Macarov; per Imec erano presenti il Presidente Gargiulo, l'AD Rajesh e il componente del loro Comitato contrattuale Gregory Trintafillou.

La discussione non è stata semplice in quanto, a parità di costi, alcuni sindacati, in particolare quello greco Pno, hanno il costo complessivo dei ratings molto più basso e la differenza viene aggiunta al salario degli ufficiali che, come è noto, data la loro carenza sono comunque più retribuiti a livello mondiale. Questa situazione nei confronti del Pno recentemente ha cominciato a crearci grosse difficoltà, poiché molti armatori basati in Grecia si sono mossi verso un contratto per loro più favorevole, riducendo quindi il numero di

navi da noi coperto.

Utilizzando la distribuzione del 2,5% e altre voci a tabella, con qualche difficoltà siamo riusciti a creare per Fit-Cisl un model ship in grado di reggere la competizione tutta interna alle organizzazioni sindacali. La tabella tipo sottoscritta, che è la base per costruire i rinnovi contrattuali delle varie aziende, si divide in due parti: la parte A con gli emolumenti fondamentali, come per esempio paga base, ferie e via elencando, che obbligatoriamente ve applicata, e una parte B che non gioca sul costo del model ship. Nel caso del nostro contratto nella parte A sono previste una serie di tutele aggiuntive per il marittimo (per esempio 51.000 euro in aggiunta a quanto previsto dal P&I in caso di morte per incidente) fornite dal fondo Fanimar. Il costo è di 25 dollari americani al mese per marittimo.

Abbiamo poi operato sul valore della leave subsistence e su una distribuzione dell'aumento del 2,5%. In altre parole di fatto non abbiamo ridotto i salari ma abbiamo effettuato aggiustamenti interni sapendo che i colleghi greci hanno dovuto comunque applicare l'incremento del 2,5%.

Per quanto riguarda la normativa in linea di massima non ci sono stati grandi cambiamenti nella formulazione di vari articoli.

Nel complesso ci riteniamo soddisfatti: la riunione di Roma è stata positiva e ci permetterà di gestire per il 2019-2020 le navi in contratto Ibf.

La sfida delle nuove rotte artiche e i titoli professionali per affrontarla

Le modificazioni climatiche con l'innalzamento delle temperature e lo scioglimento delle calotte polari hanno riaperto l'interesse degli operatori marittimi in particolare per le rotte artiche verso est. In effetti con una nuova rotta a nord della Russia verso lo stretto di Bering si accorcia di circa 10 giorni il collegamento nord Europa-Corea. Tale interesse economico, invece, non riguarda le rotte del polo Sud.

Per questo la società Hyundai Merchant Marine sta studiando l'apertura di un collegamento regolare tra il porto coreano di Busan e gli scali del nord Europa attraverso il mare Artico. In particolare, gli studiosi hanno notato che lo spessore del ghiaccio pluriennale, che negli anni '80 rappresentava il 70% della copertura totale del polo durante l'inverno, nel 2012 è sceso del 20%.

Certo è che organizzare viaggi regolari significa, peraltro, fornire le navi di nuova strumentazione, visto che la bussola tradizionale e il Gps non hanno un corretto funzionamento ai poli. Ad oggi abbiamo due esempi di imbarcazioni che hanno effettuato il percorso senza bisogno di grande supporto di rompighiaccio: si tratta della nave russa Christoph the Margerie, della Sovconflot, che è partita da Hammerfest in Norvegia ed è

L'Imo ha studiato nuove certificazioni per il personale che conduce le navi e nuovi equipaggiamenti da avere a bordo per tutte le tipologie di imbarcazioni



approdata nel porto di Boryeong in Corea del sud dopo soli 22 giorni di navigazione, e la LNG Carrier il cui nome è Eduard Toll, la quale ha anch'essa completato l'intero percorso senza supporto di rompighiacci

Dal punto di vista statistico vediamo che il numero di navi che utilizzano questa rotta anno dopo anno aumenta, così come cresce la loro capacità

di carico. Certamente collegata all'uso della nuova rotta, principalmente dalla parte della Russia, vi è una particolare attenzione che riguarda la possibilità di sfruttamento delle risorse del mare artico, con particolare riferimento al gas naturale, al petrolio e ad altri combustibili fossili. Infatti, il futuro della navigazione artica non coinvolge solo i rappresentanti dell'Arctic Council, l'ente

intergovernativo di cooperazione tra gli otto paesi artici (Islanda, Danimarca, Finlandia, Norvegia, Svezia, Russia, Canada e Stati Uniti), ma bensì tutto il mondo, Onu inclusa.

Certamente vi sono altri aspetti che debbono essere considerati a partire dal ricorso alla nave certificata ICE Classed, quindi più costosa, anche per l'eventuale noleggio. Inoltre, ad oggi il governo russo a chi percorre quella rotta vuole imporre l'obbligo di assistenza da parte di rimorchiatori rompighiaccio, quindi c'è un ulteriore aumento dei costi.

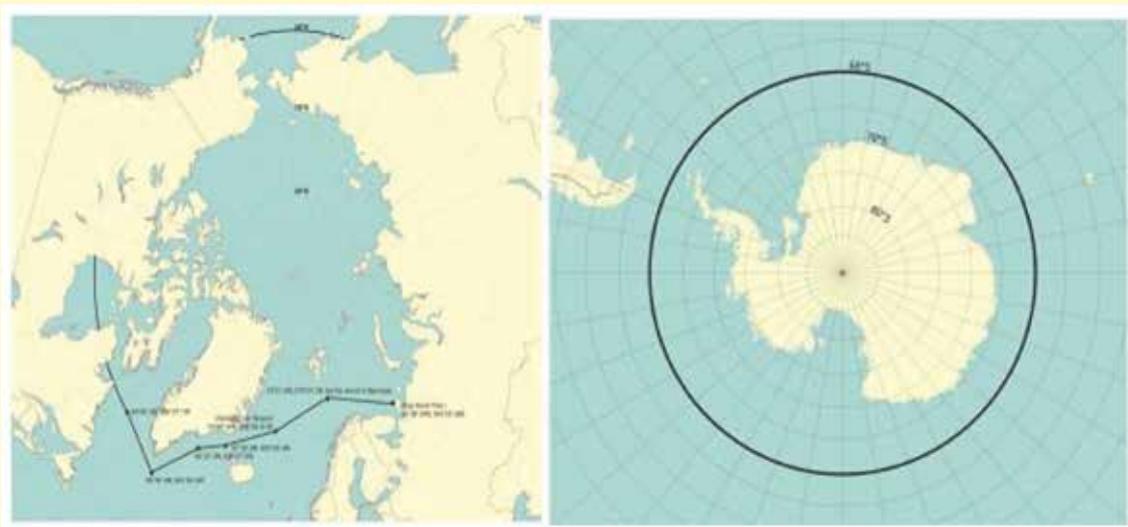
Le acque artiche e antartiche sono oggetto di interesse anche di alcune compagnie crocieristiche alla ricerca di offerte per richiamare passeggeri. Si tratta in genere di piccole navi specializzate che offrono questo tipo di vacanza a un numero limitato di passeggeri.

A fronte di un simile quadro di prospettiva, è chiaro che l'Imo, agenzia delle nazioni unite per la sicurezza in mare, da tempo ha studiato nuove certificazioni per il personale che conduce le navi in quelle acque e naturalmente nuovi equipaggiamenti individuali e collettivi da avere a bordo per tutte le tipologie di imbarcazioni. Chiaramente le "tankers" sono inserite come specificità avendo presente la possibilità di rischio ambientale a fronte di un incidente. In questo modo per gli ufficiali è nata una nuova certificazione, ovvero un "Polar code" più precisamente chiamato Polar Water Operational Manual (PWOM), che è entrato in vigore il 1 gennaio 2017. Si riferisce agli ufficiali di coperta che dovranno seguire un training specifico; la scadenza per ottenere questo certificato per chi già opera in quelle acque è stata fissata per il 1 luglio 2018.

Le nuove certificazioni naturalmente non sono richieste quando la nave naviga in acque libere dai ghiacci. Se la concentrazione dei ghiacci è inferiore a 1/10, solo per gli ufficiali di coperta per petroliere e navi passeggeri è richiesto un certificato di basic training come previsto dalla Stew (Convenzione internazionale sugli standard di addestramento, abilitazione e tenuta della guardia per i marittimi). Quando la nave opera in acque con una concentrazione di ghiaccio superiore a 1/10, viene richiesto un certificato

persone, combustibile per il riscaldamento e via discorrendo. Tutto il materiale, che non stiamo qui ad elencare. Detto materiale deve essere facilmente trasportabile su ghiaccio.

Sino ad ora abbiamo parlato di navi da carico ma si è detto che alcune navi da crociera specializzate possono viaggiare in zone coperte da ghiacci. In questo caso l'armatore deve garantire per i passeggeri, in caso di incidente, un sistema di intervento e recupero rapido.



di training per comandante e primo ufficiale per ogni tipologia di nave, mentre per altri ufficiali di coperta è richiesto il solo certificato di base.

Per quanto attiene le dotazioni, queste sono in numero molto elevato sia quelle individuali che per gruppi. Lo scopo è quello di garantire, in caso di incidente, la sopravvivenza in attesa del salvataggio. È chiaro che si tratta di indumenti contro ipotermia, viveri, acqua e mezzi di comunicazione. Le dotazioni personali devono coprire il 110% dei componenti dell'equipaggio; le lance di salvataggio debbono essere coperte per garantire una reale protezione contro le pesanti condizioni esterne. Oltre al materiale individuale, come già detto, a ulteriore garanzia esistono dotazioni per gruppi di persone, per esempio, una tenda ogni 6 persone, materassi ad aria ogni 2

Nelle cartine qui allegare, indichiamo per i due poli il limite che, una volta valicato, determina l'entrata in una zona ove diventano obbligatorie certificazioni ed equipaggiamenti. Per il polo Sud la linea di demarcazione non è altro che locata a 60 gradi di latitudine Sud, mentre un po' più complessa è la determinazione della zona del polo Nord, in quanto vengono escluse l'Islanda e tutto il nord delle coste norvegesi e finlandesi. Non ci risulta che in Italia al momento ci siano centri in grado di rilasciare queste certificazioni; un centro importante è il Makarov a San Pietroburgo.

Remo Di Fiore

Il dialogo sociale europeo dà i suoi frutti



di Christian Tschigg

Gli impegni a Bruxelles sono costanti perché molti sono i temi da portare a compimento nel mandato. Ecco perché il 7 giugno si è riunito il Comitato direttivo della sezione ferroviaria Etf (la Federazione europea dei trasporti) per prepararsi al meglio per il meeting del giorno seguente, ovvero il dialogo sociale con Cer, la parte datoriale europea, e con un rappresentante della Commissione europea.

Prima di addentrarci nei vari punti importanti discussi, è utile segnalare che il collega Henrik Horup, del sindacato danese Djf e insieme membro del sindacato autonomo Ale, ha rinunciato al ruolo di Segretario di Ntf, la federazione nordica dei trasporti, e pertanto è decaduto automaticamente anche dal suo incarico nel Comitato direttivo Etf. In attesa della sostituzione con un componente che possa rappresentare la zona geografica, sta partecipando Oystein Aslaksen, ex componente del direttivo proveniente dalla Norvegia. Il nuovo candidato sarà eletto durante la plenaria del 15 novembre prossimo.

Si è quindi proseguiti con l'affinamento delle due campagne che si stanno portando avanti: la prima è contro il D.O.O. (Driver Only Operation – treni con il solo macchinista). Il 15 maggio scorso la sezione ferroviaria Etf ha votato per indire una giornata europea per sensibilizzare a mantenere il personale viaggiante a bordo dei treni, con lo slogan "Sei benvenuto!".

La seconda è la nota Fair Transport: stop al dumping sociale. La campagna è organizzata in tre fasi che iniziano con una ricerca ed elaborazione delle informazioni e una presentazione attraverso la 2° Conferenza sulla sicurezza ferroviaria dell'Etf, che si terrà nel 2019. La campagna si pone quali obiettivi quello di sensibilizzare viaggiatori, politici e vertici aziendali sul fatto che il dumping sociale esiste e di contrastarlo attraverso il rafforzamento della rappresentanza sindacale, anche nelle imprese ferroviarie non organizzate, e attivando comitati a livello transfrontaliero, in modo da ottenere misure e strumenti concreti per combattere il dumping sociale attraverso la legislazione e il dialogo sociale.

Infine, prima di passare alla preparazione dei punti per il giorno successivo, si è brevemente parlato di una dichiarazione non ancora ufficializzata sulla cultura della sicurezza ferroviaria, che è stata elaborata dall'Era, l'Agenzia europea per la sicurezza ferroviaria). La perplessità è nata in quanto l'Era ha steso il documento senza un parere né di Etf né di Cer. In tutto il documento manca un richiamo ai rappresentanti dei lavoratori ed è data sempre responsabilità ai lavoratori, ma non ai manager che dovrebbero gestire le situazioni inerenti la sicurezza. È stato quindi deciso di ribattere.

Il giorno seguente, come accennato, ha avuto luogo l'incontro del Direttivo del

dialogo sociale che ha elaborato un documento congiunto Etf-Cer dal titolo "Pacchetto mobilità – Assicurare una equa competizione intermodale" con cui abbiamo espresso sostegno agli autisti di camion e autobus a lunga percorrenza contro la normativa in discussione all'Europarlamento (si veda l'articolo di Maurizio Diamante su questo numero de La Voce).

Nella medesima giornata il Direttivo ha anche approvato la condivisione del percorso da seguire per trasformare le raccomandazioni comuni Cer-Etf su "Wir" (donne nelle ferrovie) in accordo vincolante; ha discusso il progetto su "occupabilità e digitalizzazione & automazione" e ha deciso di inserire in agenda per la prossima plenaria del dialogo sociale del 15 novembre l'argomento "Lavoratori somministrati nelle professioni ferroviarie connesse alla sicurezza". Si è anche parlato di formazione e certificazioni, lavoratori in somministrazione e strumenti digitali per la verifica degli orari di lavoro.

Da segnalare che si è svolta parallelamente al nostro incontro a Bruxelles una manifestazione in Lussemburgo da parte dei sindacati dei ferrovieri francesi, supportati da quelli belgi e lussemburghesi, mentre era in corso l'incontro del Consiglio europeo dei Ministri dei Trasporti, contro la riforma delle ferrovie voluta dal Presidente Macron in Francia e quindi contro l'apertura "selvaggia" dei mercati.

Più spazio ai giovani nella Federazione europea



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

Primo meeting dell'anno per il Coordinamento giovani Etf (la Federazione europea dei trasporti): si è svolto il 5 e 6 giugno scorsi a Bruxelles. Un incontro stimolante che ha visto una partecipazione maggiore e più attiva del solito.

I due giorni sono stati in gran parte utilizzati per svolgere del lavoro preparatorio in vista del Congresso Itf (la Federazione internazionale dei Trasporti) del 14-19 ottobre prossimi a Singapore. Ha partecipato all'incontro anche Eduardo Chagas, Segretario generale Etf, con funzione di "direttore lavori".

È stata presentata Natalia Walczak quale nuova assistente del coordinamento giovani, originaria della Polonia e già assistente per la sezione portuale e la pesca. Una buona notizia perché il lavoro da fare è molto anche nel periodo tra gli incontri. Eduardo, insieme a Kamil Butler, Presidente del Coordinamento, e Berardina Tommasi, Co-presidente, ha voluto sottolineare come vi sia necessità di maggiore impegno dei giovani. Come giustamente hanno osservato, la posizione nel Coordinamento giovani serve ad uno scopo: portare le idee dei giovani ai vertici.

Chagas, prima di entrare nel vivo del coordinamento, ha parlato dei tempi duri che stanno affrontando i lavoratori Dhl in Turchia, tra cui le forti pressioni aziendali fino ai licenziamenti se si iscrivono al sindacato, anticipando che una manifestazione avverrà l'8 giugno. Il Coordinamento giovani ha espresso tutta la solidarietà ai corrieri turchi.

Sono quindi stati eletti i membri giovani che faranno parte del Coordinamento giovani Itf in rappresentanza della

Etf: Nick Loridan, del sindacato belga Btb, e la francese Gaby Boulou, di Fgte-Cfdt.

La giornata è proseguita con una un aggiornamento, da parte di Butler, rispetto all'incontro del Comitato giovani Itf avuto a Istanbul. È da segnalare la richiesta da parte dei giovani di modifica del regolamento congressuale con l'introduzione dell'obbligo, per ogni delegazione, di far partecipare almeno un giovane. Le modifiche saranno sottoposte al Congresso Itf di Singapore per l'approvazione.

A seguire si è proceduto con la preparazione della conferenza giovani durante il congresso Itf. Ci si è divisi in gruppi con lo scopo di individuare alcune strategie ottimali per dare risalto e visibilità alla sezione giovani Etf durante il Congresso. Tra le idee approvate: l'uso di video, un apposito hashtag e l'utilizzo di magliette e spille con un logo comune a tutti, che sarà creato dal Coordinamento nelle prossime settimane.

Prima di chiudere la giornata, Chagas ha informato che sarà organizzata una scuola giovani probabilmente dopo l'estate 2019 con focus su automazione e digitalizzazione: come la tecnologia può influenzare l'occupazione e l'organizzazione del lavoro nei trasporti. Compito della Fit-Cisl sarà quello di organizzare una sessione che parli di automazione nel mondo del



trasporto e ripercussioni positive e negative sul lavoro.

Il giorno seguente la mattinata è trascorsa ascoltando i report dei giovani dalle varie sezioni Etf, del gruppo donne e del componente nel coordinamento giovani Etuc (la Confederazione europea). È stato fatto notare come nella sezione "merci e logistica" sia assente un giovane. Abbiamo quindi deciso di mandare una richiesta di attivarsi in tal senso. Viene anche osservato dai Presidenti come nelle sezioni occorra aumentare le iniziative mirate per i giovani. Anche per questo fatto verrà mandata una lettera alle sezioni chiedendo un impegno maggiore nel coinvolgimento dei ragazzi e delle ragazze under 35.

Dopo aver proseguito con del lavoro di gruppo rispetto ai temi da portare al prossimo Congresso, i due giorni sono stati chiusi con un aggiornamento sul processo Etf "Moving Forward Europe", cioè il processo di cambiamento interno all'Etf per stare al passo con i tempi. Tra gli obiettivi ancora in fase di elaborazione rimangono quello di migliorare coordinazione e cooperazione sulle tematiche riguardanti giovani e donne, nonché rafforzare le relazioni con gli affiliati.

Il prossimo incontro del Coordinamento si terrà a dicembre.

Giovani

I giovani portuali e la sfida dell'automazione

Paese che vai, usanza che trovi. In questo contesto il paese diventa mondo e l'usanza automazione. Tema, quest'ultimo, che è al centro dell'attenzione nel mondo del lavoro e che è stato uno degli argomenti principali nel dibattito del secondo incontro dei giovani portuali dell'Etf, la Federazione europea dei trasporti, tenutosi dal 20 al 22 giugno scorsi a Walsrode (Germania), presso una delle strutture nazionali del sindacato Ver.Di.

Il meeting ha visto la partecipazione attiva e propositiva di oltre 40 giovani portuali, provenienti da ben 10 paesi e che rappresentavano 14 sindacati. In questi 3 giorni noi giovani ci siamo confrontati su diverse problematiche, discutendo su automazione portuale e solidarietà.

Uno degli oratori, Uwe Schmidt, portuale di Bremerhaven e membro del parlamento tedesco, ha incoraggiato noi giovani portuali ad essere coinvolti: «Siate forti per far sì che politici e datori di lavoro ascoltino le vostre voci e le vostre priorità. Le precedenti generazioni di portuali hanno combattuto e ottenuto diritti sociali e condizioni di lavoro dignitose e combattere è l'unico modo per proteggere queste vittorie».

L'unione ospitante Ver.Di. ha poi presentato la sua campagna #DIGITALMUSS-SOZIAL, lanciata lo scorso 1° maggio con l'obiettivo di mettere i portuali al centro dei processi di automazione e digitalizzazione che stanno accadendo nei porti tedeschi.

L'ultimo giorno Thomas Mendrzik, Presidente della sezione lavoratori portuali e marittimi del sindacato tedesco, ha guidato i presenti nella visita all'interno del HHLA CTA nel porto di Amburgo, terminal completamente automatizzato. Il tema automazione nei porti è da tempo sotto la lente d'ingrandimento della nostra Fit-Cisl. Infatti, diversi articoli pubblicati recentemente sul mensile La Voce dei Trasporti hanno trattato questa questione e vorrei continuare a farlo supportato dall'esperienza avuta in Germania.

È compito nostro in Italia, non farci trovare impreparati davanti questo fenomeno, che, anche se non lo vediamo palesarsi in maniera forte, è presente in quasi tutti i porti.

Mentre nei porti del nord Europa continuano a sperimentare e testare nuove tecnologie per arrivare alla piena efficienza con l'automazione, non possiamo attendere che questi processi arrivino in Italia già a pieno regime, accettando e subendo tutte quelle che sono poi le conseguenze. Come Fit-Cisl stiamo ormai da tempo lavorando su questi temi e continueremo a farlo, studiando questo fenomeno, in modo da arrivare preparati. Di fatto anche noi dovremo affrontare l'automazione in maniera frontale (basti guardare uno dei terminal container in costruzione, quello di Vado Ligure, che sarà il più automatizzato in Italia).

È infatti emerso dal dibattito come l'automazione non si possa contrastare, ma

che è opportuno indirizzarne i processi verso quella direzione che più soddisfa le necessità del mondo del lavoro e dei lavoratori, ricordando che è la macchina che deve essere di supporto all'uomo.

Durante il meeting si è parlato anche della famosissima robot-tax. Questa eventuale "tassa" a mio avviso dovrebbe colpire il guadagno prodotto, in termini proporzionali al numero di eventuali "risorse umane" impiegate per ottenere il risultato. Parlare di una semplice tassa da applicare sui robot, non considerando l'investimento e il costo che un'azienda ha nel farlo, potrebbe voler dire minori investimenti da parte di alcune imprese, e sappiamo benissimo che se le aziende oggi non investono sullo sviluppo, sulla ricerca e sulla tecnologia rischiano domani di ritrovarsi in enorme difficoltà, in un mercato del lavoro sempre più competitivo.

Concludo ribadendo un concetto che ritengo fondamentale: bisogna essere consapevoli e far capire alle parti datoriali e politiche che occorre lavorare in sinergia e che questi processi di automazione, digitalizzazione e robotizzazione devono essere una conquista sociale che arrivi a migliorare la qualità della vita delle persone e del territorio.

*Mario Morganti
Responsabile regionale Fit-Cisl Calabria
Coordinamento giovani*

Alternanza scuola-lavoro: firmato il protocollo tra Itn di Pizzo e Gnv

È stato siglato il 23 giugno scorso, grazie alla regia della Fit-Cisl Calabria e del Segretario regionale Vincenzo Fausto Pagnotta, il protocollo d'intesa "Convenzione per progetti alternanza scuola-lavoro" tra l'istituto nautico di Pizzo e la società Grandi Navi Veloci di Genova per supportare l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro.

L'alternanza scuola-lavoro e la collaborazione tra istituto e azienda sono al centro del protocollo siglato da Francesco Vinci, dirigente Itn Pizzo, e da Alessandro Ferrari, Gnv di Genova, rappresentato nell'occasione da Giuseppe Lo Turco.

Attraverso la sottoscrizione dell'accordo sarà sostenuto il passaggio degli studenti dalla scuola all'impresa, consolidando così la collaborazione già esistente. L'esperienza dello studente in azienda potrà essere realizzata secondo quanto previsto dall'alternanza per un importante numero di ore per ciascun anno scolastico.

Per il Segretario regionale Pagnotta «è una giornata storica per il nostro territorio. Come Fit-Cisl siamo enormemente contenti e soddisfatti, perché si regolarizza un percorso già avviato da tempo. Si continuano a mettere tasselli per far avvicinare i ragazzi al mondo del lavoro.

Lo avevamo dichiarato già nei nostri due convegni tenutisi presso lo stesso istituto: il nostro obiettivo era quello di far fare sinergia, di mettere in rete scuola e aziende e oggi possiamo dire di esserci riusciti. Siamo altresì soddisfatti anche dagli attestati di



ringraziamento, per le esperienze positive fatte, che giungono dagli alunni e dalle loro famiglie. Positivi sono anche i numeri dei ragazzi che, finito il percorso scolastico, si sono già collocati nel mondo del lavoro marittimo. Basti dire che nel primo semestre 2018, 10 giovani allievi diplomati a luglio 2017 hanno trovato occupazione nel contesto.

Infine vogliamo ringraziare il preside Vinci dell'Itn di Pizzo per la continua e costante disponibilità nel merito e Alessandro Ferrari, rappresentato

nell'occasione da Giuseppe Lo Turco, per la sensibilità a favorire questi progetti di alternanza scuola-lavoro e collaborare con l'istituto».

Vincenzo Fausto Pagnotta
Segretario regionale Fit-Cisl
Calabria

Rilanciare l'economia laziale partendo dai trasporti

È passato poco più di un trimestre dal nostro congresso straordinario che ha chiuso la parentesi del commissariamento. Insieme a tutti i colleghi della Segreteria come primo impegno abbiamo assunto il rilancio della nostra organizzazione sindacale, rivitalizzando le nostre articolazioni territoriali attraverso un ampliamento significativo della componente giovanile. Ho notato con grande soddisfazione che i nostri messaggi, insieme alla nostra linea strategica, hanno avvicinato tanti ragazze e ragazzi al nostro sindacato, pronti e disponibili a un impegno attivo nella organizzazione. Una ventata d'aria fresca che costituisce la premessa per la costruzione di una nuova stagione.

La nostra Federazione nazionale ha tracciato la strada per dare vita a un sistema integrato dei trasporti, quale asse strategico per realizzare un processo di crescita economica del nostro Paese, che è il presupposto per dare vita a nuove e qualificate opportunità di lavoro, in particolare a favore dei giovani. A maggior ragione in una regione come il Lazio, la cui economia è caratterizzata per l'80% dall'incidenza dei servizi, che non può - per il suo successo - non far leva su una filiera integrata ed efficiente dell'intermodalità: viabilità, ferrovie, ambiente, porti e aeroporti, logistica.

Tali temi sono richiamati nei lavori del nostro Consiglio generale dello scorso 27 giugno. I colleghi della Segreteria, infatti, hanno presentato un loro articolato rapporto sullo "stato" delle diverse tematiche. Con le luci e

le ombre con le quali la nostra organizzazione si confronta: nelle sedi istituzionali e con le diverse controparti. In una visione - mi pare utile sottolinearla - nella quale si saldano tutti i diversi aspetti per armonizzarli in una organica e stringente strategia, che costituisce la linea di riferimento costante del nostro impegno. Siamo, del resto, una Federazione che affronta puntualmente tutte le questioni che sono relative al sistema integrato dei trasporti.

Prima che agli "altri", lanciamo una sfida a noi stessi, nel senso che le questioni che si presentano nei diversi dipartimenti costituiscono il nocciolo duro per compattare e impegnare tutta la nostra organizzazione. Lavorare insieme - ne sono convinto - è il metodo che deve distinguere e caratterizzare il nostro impegno. Dibattendo al nostro interno ma anche ricercando gli opportuni apporti dal mondo esterno - esperti e professori universitari - per meglio capire le dinamiche di contesto, in modo da poterle meglio governare.

Sono due le recenti iniziative che abbiamo realizzato. La prima, con due momenti formativi, sulla nuove norme sul trasporto pubblico locale. Abbiamo messo intorno ad un tavolo, con la partecipazione della nostra dirigenza, esperti e docenti universitari che hanno sviscerato tutti gli aspetti della recente normativa, per rendere così più agevole la nostra iniziativa lungo i percorsi negoziali.

La seconda iniziativa era sul ruolo dei fondi pensione integrativi, con una

particolare attenzione al loro possibile intervento a sostegno delle economie reali. I diversi interventi a questo confronto, che ha preceduto i lavori del nostro recente Consiglio generale, hanno sviluppato una interessante disamina sulle varie questioni. Con una indicazione di fondo: i fondi devono certo garantire il secondo pilastro pensionistico, attraverso una saggia, sana e prudente gestione. In questa logica, tuttavia, non è affatto peregrina l'ipotesi di una maggiore attenzione all'economia reale. Tutelando certo i rendimenti dei fondi a tutela dei lavoratori, attivando formule di garanzia da parte pubblica, che assicurino rendimenti interessanti, appunto, con la destinazione di una quota pur contenuta del patrimonio dei fondi per la crescita di nuove imprese, che siano in grado di creare nuovi posti di lavoro, e volano per tutta l'economia. Perché non esplorare un tale intervento, ad esempio, nel rilancio dell'Alitalia? È un'ipotesi, peraltro, lanciata dal nostro Segretario generale nazionale, Antonio Piras, e condizionata - per noi è perfino ovvio - alla diretta partecipazione dei lavoratori alla governance dell'azienda. Principio che vale anche per ogni altra ulteriore iniziativa.

Marino Masucci
Segretario generale Fit-Cisl
Lazio

La Fit-Cisl vince le elezioni Rsu in Sea

La Fit-Cisl Lombardia porta a casa una nuova, significativa vittoria elettorale. Dal 23 al 25 maggio si sono svolte negli aeroporti milanesi di Linate e Malpensa le elezioni per il rinnovo delle Rsu in Sea, la società che li gestisce, e l'affermazione della Fit Cisl Lombardia è stata netta. I numeri parlano chiaro: per la prima volta la Fit Cisl risulta il sindacato più votato, con 150 voti di margine sull'organizzazione sindacale classificatasi come seconda.

Nella tabella sono riportati i risultati in dettaglio.

Sindacato	Voti	%
Fit-Cisl	402	27,2
Uiltrasporti	253	17,1
Flai	242	16,3
Filt-Cgil	232	15,7
Ugl	152	10,3
Usb	149	10,1
Adl	48	3,3

In Sea spa sono state elette 30 Rsu; di queste 8 sono candidati Fit-Cisl e coprono tutte le aree professionali. Per la nostra Federazione un risultato così netto è una vittoria storica che premia il lavoro svolto tutti i giorni nei reparti da delegati e attivisti: a loro e ai lavoratori che hanno dato fiducia ai candidati presenti nelle nostre liste va il nostro ringraziamento. Mettersi in gioco per rappresentare al meglio i lavoratori è, oltre che un onore, una



grande responsabilità: promettiamo di interpretarla nel migliore dei modi! Negli stessi giorni si sono tenute le elezioni delle Rsu in Airport Handling, azienda di handling aeroportuale, ma sono state invalidate dalla mancanza del quorum, per cui restano le Rsa. Lasciamo a quelli che hanno invocato l'astensione al voto - e che oggi rivendicano, invocano ed elencano per l'ennesima volta aspettative, iniziative e un impossibile ritorno al passato - la responsabilità delle loro azioni e dei risultati che saranno in grado di raggiungere con la loro strategia. Segnaliamo inoltre che il 30 giugno Dnata, multinazionale emiratina, ha esercitato l'opzione di acquisto in

suo possesso, acquisendo un ulteriore 40% di azioni Airport Handling e portando quindi al 70% la sua partecipazione nell'azienda che opera negli scali di Linate e di Malpensa. Con questa operazione, che attua gli impegni assunti dal Governo italiano con la Commissione europea, si chiude definitivamente il contenzioso sulla vicenda degli aiuti di Stato che ha portato alla chiusura di Sea Handling e alla nascita di Airport Handling.

Alfredo Rosalba
Segretario regionale Fit-Cisl
Lombardia

Associazione Komen e Fit-Cisl Puglia insieme contro il cancro



La Fit-Cisl Puglia ha aderito alla “Race for the cure”, organizzata dalla sede barese della Susan G. Komen Italia, associazione per la lotta ai tumori del seno. La manifestazione benefica si è tenuta dal 25 al 27 maggio scorsi a Bari.

Sull'esempio della Fit-Cisl nazionale, la Federazione pugliese ha voluto contribuire con la solidarietà dei propri soci, che hanno aderito numerosi e prontamente alla nostra richiesta, mostrando sensibilità e consapevolezza verso il tema delicato e importante della prevenzione e lotta a questa malattia.

La città di Bari, dunque, è stata animata per tre giorni da iniziative dedicate a salute, sport, benessere e prevenzione con numerosi stand del “Villaggio della salute”, appositamente allestito per l'evento. Da lì, la mattina del 27 maggio sono partite la corsa amatoriale di 5 km e la passeggiata di 2 km con numerosi gruppi di ogni categoria: lavoratori in rappresentanza di numerose

organizzazioni sindacali, ordini professionali e aziende, ma anche scuole, famiglie, comitive e associazioni varie. Come detto, c'era anche una nostra delegazione, che ha seguito il percorso stabilito tra le vie del bel centro storico di Bari mostrando uno striscione con cui abbiamo voluto esprimere la nostra condivisione alla missione dell'associazione Komen: raccogliere fondi per sostenere la ricerca scientifica nella lotta contro i tumori femminili, per appoggiare la formazione e l'innovazione in tema di salute delle donne, per promuovere la prevenzione e l'adozione di stili di vita sani, per tutelare il diritto a cure d'eccellenza per ogni donna “in rosa” (operata per tumore), per promuovere studi di medicina di genere specifica, con il fine di personalizzare le cure e costruire strategie di genere a livello sanitario e sociale.

È iniziata, così, una proficua ed utile collaborazione con la Presidente della

Susan G. Komen in Puglia, la dottoressa Linda Catucci, che ringraziamo per l'opportunità che ci ha offerto nel partecipare in prima linea alla difesa della salute delle donne del nostro territorio, delle lavoratrici della nostra categoria, per una educazione alla prevenzione e al benessere psico-fisico. È stata una bellissima esperienza da ripetere e divulgare, che ci ha arricchito di relazioni umane e nuovi rapporti di collaborazione in una sfera del sociale, salute e benessere della comunità, che ben si integra con le politiche della solidarietà del nostro sindacato. Anche questo fa parte della cultura della Fit-Cisl: la persona al centro dell'organizzazione.

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

Sei Toscana, la Fit Cisl al fianco dei lavoratori

La Segreteria regionale Fit-Cisl Toscana si è riunita lo scorso 11 giugno insieme ai delegati territoriali, ai segretari di presidio di Siena, Arezzo, Grosseto, Livorno e ai rappresentanti Rsu Fit-Cisl dell'area contrattuale Igiene ambiente per analizzare i gravi sviluppi organizzativo/amministrativi che stanno investendo, in particolare, la società Sei Toscana.

La Fit-Cisl esprime forte preoccupazione per un bilancio che chiuderà in pesante passivo, per le prospettive di medio periodo tutt'altro che rosee e per l'assenza, ancora oggi, di un vero piano industriale.

I soggetti pubblici e privati coinvolti a vario titolo nella governance di Sei Toscana, incapaci di fare sintesi fra loro, si limitano ad alimentare una guerra interna. I sindaci si lamentano per la presenza del socio privato nell'assetto societario e, nello stesso tempo, vagheggiano un improbabile ritorno alla gestione diretta del ciclo dei rifiuti, completamente dimentichi delle devastanti performance fallimentari di molte delle precedenti società pubbliche, tanto che ancora oggi il sistema sconta gravi situazioni debitorie.

È davvero il momento di dire basta. Ciascuno dei soggetti coinvolti trovi finalmente il coraggio di assumersi la responsabilità che gli è propria; si smetta di perdere tempo in diatribe isteriche e si comprenda che la soluzione sta nell'assunzione del ruolo sociale che ciascuno è chiamato a svolgere,

senza più scuse o alibi di sorta. Si metta al centro la dignità dei lavoratori, un futuro più pulito, il diritto dei cittadini a servizi buoni e al giusto costo.

Alla Regione Toscana chiediamo la condivisione preliminare con le organizzazioni sindacali delle linee guida del nuovo piano, da concepire nel rispetto dei principi posti a fondamento delle normative comunitarie in materia di igiene ambientale, improntate alla gestione integrata del ciclo dei rifiuti e finalizzate alla realizzazione degli obiettivi di filiera: selezione, recupero, smaltimento e valorizzazione del materiale raccolto.

All'Anci Toscana chiediamo di invitare i propri associati a un nuovo e più forte senso di responsabilità nei confronti del territorio e dei cittadini. Vogliamo ricordare l'obbligo al rispetto degli impegni assunti dalla committenza nell'affidamento a gara dei servizi pubblici essenziali, sia da parte dell'ente pubblico che del gestore, al rispetto delle coperture economiche e di rendicontazione, nonché al rispetto delle norme in materia di appalti e dell'applicazione dei due ccnl di riferimento.

All'Ato Toscana Sud sollecitiamo una presenza costante attraverso un ruolo di controllo sempre più stringente rispetto agli impegni presi dai Comuni e da Sei Toscana, attraverso anche un rilancio del progetto di sviluppo di "area vasta", che assicuri futuro occupazionale e servizi di qualità ai cittadini.

A Sei Toscana chiediamo di aprire una nuova fase, attraverso l'istituzione di un tavolo tecnico permanente formato da rappresentanti dei lavoratori e azienda, allo scopo di analizzare gli aspetti organizzativi, i processi produttivi e anche gli investimenti, convinti che solo attraverso la partecipazione dei lavoratori alle scelte strategiche della società possono essere trovate le soluzioni migliori.

Infine, esprimiamo la nostra più totale vicinanza alle lavoratrici e ai lavoratori, diretti e indiretti, che in passato come nell'attuale fase di completa confusione non hanno mai smesso di esprimere impegno, responsabilità, professionalità, passione, correttezza nello svolgimento del loro difficile e prezioso compito.

La Fit-Cisl Toscana metterà in campo ogni azione possibile per la salvaguardia della qualità e della sicurezza del lavoro e per garantire un futuro credibile e certo, contrastando la deriva di chi predica che la distruzione del progetto di integrazione sia la risposta ai problemi di oggi, e combattendo ogni azione che preveda ulteriori precarizzazioni, esternalizzazioni o abbassamento della qualità del servizio svolto.

Francesco Chiaravalli
Segretario generale aggiunto Fit-Cisl
Toscana

Al lavoro eternamente giovani e... sottoinquadriati

di Geivù

Sono 1,5 milioni in Italia i diplomati e laureati sottoinquadriati. L'ipoteca sul futuro dei giovani comincia nella scuola, prosegue con il lavoro non qualificato e finisce con la mobilità sociale bloccata. La ricerca di un impiego è ancora un fatto privato: solo il 4,7% dei laureati ha trovato lavoro grazie ai centri per l'impiego. È quanto emerge da una ricerca condotta da Censis e Eudaimon, società privata specializzata nello studio del welfare d'impresa.

Percorso scolastico o percorso a ostacoli? Il voto ottenuto all'esame di licenza media seleziona rigidamente il percorso scolastico successivo dei ragazzi. Nell'ultimo anno scolastico solo il 22% di chi ha preso 6 alla licenza media è andato al liceo, gli altri si sono iscritti agli istituti tecnici o professionali. La quota di ragazzi che scelgono il liceo aumenta al crescere del voto ottenuto all'esame di licenza media: il 40,4% di chi prende 7, il 62,9% di chi prende 8, l'81% di chi prende 9, il 90,9% di chi prende 10 e il 94,2% di chi prende 10 con lode. Considerati gli studenti che hanno conseguito la licenza media nell'anno scolastico 2010/2011, dopo 5 anni tra coloro che hanno preso 6 come voto all'esame finale il 69% non è ancora arrivato al diploma di maturità, come il 37,4% di chi ha preso 7, solo il 16,9% di chi ha preso 8, appena il 6,5% di chi ha preso 9 e il 2,8% di chi ha preso 10 o 10 con lode.

All'università la selezione è darwiniana. Nell'anno accademico 2016-2017 si è immatricolato all'università il 21,8% degli studenti diplomati che alla maturità hanno preso 60, il 33,4% di quelli che hanno ottenuto un voto finale compreso tra 61 e 70, il 47% di quelli che ne hanno conseguito uno tra 71 e 80, il 61,9% di quelli che hanno preso un voto tra 81 e 90, il 72,2% degli studenti che si sono diplomati con un voto tra 91 e 99, l'83,4% se hanno preso 100 e il 91,3% se si sono diplomati con 100 con lode. E alla maturità nei licei è solo il 7,3% degli studenti a prendere 100 e appena l'1,9% a prendere 100 con lode. Nell'ultimo anno accademico si è immatricolato all'università il 73,8% dei liceali diplomati, solo il 33,1% dei ragazzi che hanno terminato gli studi agli istituti tecnici e l'11,3% di chi ha frequentato gli istituti professionali.

Il sottoinquadramento nel lavoro come destino. Quasi 4 giovani diplomati e laureati di 15-34 anni su 10 svolgono un lavoro inadeguato rispetto al proprio titolo di studio: si tratta complessivamente di 1,5 milioni di giovani. Lo scorso anno i forzati del demansionamento sono stati il 41,2% dei diplomati e il 32,4% dei laureati. La metà (il 50,1%) dei 15-34enni occupati che si sono diplomati al liceo svolge un lavoro inadeguato rispetto al titolo di studio posseduto, così come il 37,3% dei diplomati presso gli istituti tecnici, il 40,8% per gli istituti professionali, il 41,3% dei giovani con qualifica professionale triennale.

Al top del sottoinquadramento nel lavoro ci sono quindi i liceali diplomati che non sono andati all'università: uno su due fa un lavoro inadeguato rispetto al proprio percorso di studio.

L'inconsistenza dei centri per l'impiego. La trappola per i giovani scatta anche nella ricerca del lavoro, che è ancora un esercizio affidato prevalentemente alle relazioni personali e in cui contano poco le istituzioni, come i centri per l'impiego. Le azioni per trovare lavoro messe in campo nel 2017 dai 15-34enni sono state: per l'84,9% rivolgersi ad amici e conoscenti, per l'80,7% l'invio del cv e i colloqui, il 75,4% ha consultato offerte sui giornali o sul web, il 26,4% è entrato in contatto con un centro per l'impiego, il 16,5% si è rivolto a un'agenzia interinale, il 9% ha fatto domanda o ha partecipato a un concorso pubblico, l'1,7% ha avviato un'attività di lavoro autonomo.

Ascensore sociale bloccato. Il 60,5% delle persone laureate con figli ha figli che si sono laureati. Tra i genitori diplomati la quota scende al 34,8% e crolla al 10,6% tra le persone che hanno conseguito solo la licenza media. Se difficilmente si risale da basse performance scolastiche, altrettanto difficilmente si sale nella scala sociale rispetto alla propria famiglia d'origine.

Intervista al Sen. Bruno Astorre

«Le grandi opere sono occasioni di rilancio dell'Italia»

Bruno Astorre, 55 anni, romano di nascita, residente a Frascati, commercialista di professione è stato rieletto al Senato con il Pd in un collegio della Regione Lazio.

E' stato eletto Segretario della VIII Commissione Lavori Pubblici: un osservatorio privilegiato per seguire il mondo dei trasporti.



POST-ELEZIONI DEL 4 MARZO. Le nuove Commissioni Trasporti di Camera e Senato sono state costituite dopo un lungo travaglio. I nuovi Presidenti eletti sono stati Mauro Coltorti (M5S) al Senato e Alessandro Morelli (Lega) alla Camera. Moltissimi i volti nuovi. Pensa che saranno all'altezza dei predecessori?

«Per quanto riguarda i nuovi Presidenti della VIII Commissione in Senato e della XIX alla Camera, bisogna attendere per poter dare un giudizio. Quello che posso dire è che i loro predecessori, nell'ambito di una legislatura travagliata, hanno saputo lavorare con grande senso di responsabilità politica e istituzionale. Il raccordo con il Governo è stato fondamentale nella gestione di particolari dossier di importanza strategica. Penso a quello di Alitalia e agli interventi messi in campo per il superamento della procedura straordinaria. Dapprima, prevedendo un finanziamento di 900 milioni di euro a titolo oneroso per fronteggiare le più gravi esigenze economico-finanziarie, e poi con la proroga al 31 ottobre 2018 per l'espletamento delle procedure di gara».

MINISTERO DEI TRASPORTI. Una pagella al precedente Ministro: Graziano Delrio, che ha

guidato il dicastero per tre anni. Come valuta la sua attività?

«Direi, senza dubbio, che il Ministro Delrio ha superato l'esame con pieni voti. Ho ricordato il dossier Alitalia, ma potrei citare anche il trasporto su ferro nelle grandi città, Roma, Milano, Napoli. Da ultimo sono stati stanziati dal Ministro quasi 2 miliardi di euro per linee metropolitane, filovie e in generale interventi per il trasporto rapido di massa. Insomma, davvero un buon risultato».

ANCORA MINISTERO DEI TRASPORTI. Il neo Ministro Danilo Toninelli è stato accolto con interesse. Poi le prime interviste su Tav, Terzo Valico, e Codice degli appalti, matrimonio Fs Italiane-Anas hanno suscitato reazioni contrastanti. Anche il Segretario generale della Fit-Cisl Antonio Piras gli ha augurato buon lavoro. Ora Toninelli sembra aver avuto qualche divergenza di vedute con il Ministro dell'Interno Salvini per

la chiusura dei porti alle Ong. Cosa prevede?

«Diciamo che per ora non si vede con chiarezza quale orientamento prevarrà all'interno del Governo: se quello della Lega o quello del M5S, che considera le grandi opere pubbliche non reali occasioni di rilancio dell'Italia, ma esclusivamente come opportunità per malaffare, corruzione e malversazioni. Sono convinto che questo cedimento culturale non possiamo permettercelo, perché abbiamo bisogno anche di interventi strutturali per

ammodernare il nostro Paese. Il problema della corruzione non si supera impedendo i grandi investimenti, ma con una forte e decisa azione legale.

Sulla vicenda legata alla chiusura dei porti alle Ong, mi pare che Salvini abbia anticipato il collega Toninelli, assumendo di fatto la gestione di quella situazione. Toninelli, dal canto suo, ha accettato supinamente il fatto compiuto».

NUOVO CODICE DEGLI APPALTI. I motivi di contrasto alla corruzione sono comprensibilissimi. Tuttavia, in audizione in Parlamento, il rappresentante dell'Anci (Associazione dei Comuni) aveva 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?

«La riforma del Codice degli appalti è stato uno dei capisaldi della precedente legislatura. Anche qui un plauso lo meritano le Commissioni parlamentari competenti della scorsa legislatura e il Governo, per aver lavorato su un provvedimento oggetto anche di correzioni successive. Posso dire che ci sono alcuni punti sicuramente positivi, come l'eliminazione del massimo ribasso, la creazione di un sistema di qualificazione delle stazioni appaltanti o il "dibattito pubblico", sul modello francese, per le grandi opere infrastrutturali.

Tuttavia, alcuni punti meritano di essere rivisti, come quelli indicati dall'Anci. Spero che in questa legislatura, a seguito di un confronto con tutti i soggetti interessati, possa giungersi a una revisione

puntuale e il più possibile condivisa dalle forze politiche».

PEDAGGI AUTOSTRADALI. Ogni anno il 1 gennaio aumentano le tariffe, ma nel 2018 i signori delle autostrade hanno incredibilmente ricevuto più di quanto richiesto. Tra gli altri è spuntato un ulteriore rincaro del 13% sulle A24 e A25. I pendolari sono infuriati. Come valuta? Come andrebbe regolata la materia?

«Sui rincari autostradali vorrei dire un paio di cose. La prima è che fu il precedente Governo a stabilire, con un apposito provvedimento legislativo, la sospensione dei rincari autostradali. A seguito dei ricorsi dei concessionari la sospensione è stata dichiarata illegittima dalla giustizia amministrativa. La seconda è che i rincari e gli aumenti sono tutti previsti in apposite convenzioni che hanno disciplinato i rapporti tra concedente e concessionari. Convenzioni fatte nel 2002, quando al governo c'erano Berlusconi con la Lega.

Detto questo, capisco le legittime preoccupazioni dei pendolari per i costi. L'ex Ministro Delrio di concerto con le regioni interessate stava lavorando a un piano per finanziare sgravi e agevolazioni agli utenti che utilizzano le autostrade per motivi di lavoro e di studio. Spero possa continuarsi su questa strada».

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?

«In linea generale favorire una maggiore concorrenza aiuta a rendere il servizio più efficiente e a costi più economici per l'utenza. Non credo che la difesa di posizioni dominanti nell'

offerta di determinati servizi, che sono qualificanti per una città, sia positivo. Per il servizio e per i fruitori».

ALITALIA. Nel mese di maggio 2018 i ricavi sono cresciuti del 7,6% rispetto al maggio 2017, primo mese dell'amministrazione straordinaria. Positivi anche i risultati dei passeggeri: a maggio ne ha trasportati 1.908.311 con crescita del 4%. Contemporaneamente però i giornali parlano di 200 piloti in uscita perché avrebbero trovato una collocazione migliore in altre compagnie. Ma allora, la "cura" Gubitosi funziona o no?

«Al di là dei risultati di gestione, che sembrano essere molto positivi, credo che Alitalia rappresenti un vettore strategico per l'Italia. Pertanto, chiunque subentri nella gestione non può non tenerne conto. La crisi Alitalia tra alti e bassi va avanti dal 2008: non possiamo più permetterci fasi di incertezza su un asset che rappresenta una straordinaria opportunità di crescita per il nostro Paese».

NTV-ITALO. A sorpresa è stato venduto agli americani. Così è saltata la quotazione in Borsa che sembrava la soluzione prevalente anche per garantire la "italianità" del secondo vettore ferroviario. Come valuta?

«Dare un giudizio sulla vendita di un vettore ferroviario, interamente privato, è molto difficile. Ntv-Italo resta sicuramente un buon esempio di gestione, capace di creare valore al punto da diventare il secondo vettore ferroviario italiano. Con il passaggio al più grande fondo infrastrutturale del mondo spero si possano replicare, se non addirittura migliorare, i risultati del passato».

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.

Quando le aziende fanno rete per il bene comune



di Giulia Dellepiane
g.dellepiane@cisl.it

La responsabilità sociale di impresa è l'obiettivo che possono darsi le imprese di salvaguardare e possibilmente migliorare la condizione economico-sociale nella loro area di influenza.

Questo concetto importante è entrato formalmente nell'agenda della Ue a partire dal Consiglio europeo di Lisbona del 2000.

In Italia in prima fila per diffondere tale cultura troviamo l'associazione **EticLab** che, come spiega il suo Presidente **Giovanni Battista Valsecchi**: «è un laboratorio sperimentale sul territorio ligure, che agisce attraverso la sperimentazione e condivisione di buone pratiche, la promozione del dialogo tra imprese e tra istituzioni e imprese. I nostri principi sono enunciati nella nostra Carta dei Valori, che si può consultare sul nostro sito Eticlab.org».

Quando è nata EticLab?

«L'idea nasce nel 2007 come risultato di un percorso realizzato dal Clp (Centro ligure produttività della Camera di Commercio di Genova) e dedicato allo sviluppo della cultura della responsabilità sociale d'impresa per le piccole e medie imprese del territorio. Da qui la volontà di alcune delle aziende partecipanti di continuare il percorso, formalizzando maggiormente il fatto di essere "rete" e di volere contribuire a promuovere lo sviluppo del territorio, attraverso l'avvio di un laboratorio permanente dedicato al tema. Il 12 luglio 2010 EticLab si costituisce formalmente in associazione».

Chi sono i vostri soci?

Oggi all'interno dell'Associazione troviamo imprese di grandi, medie e piccole dimensioni, ma anche enti, associazioni e fondazioni nonché associati individuali. Siamo quindi una realtà davvero molto eterogenea».

Cos'è per voi la sostenibilità sociale e perché è così importante?

«Per EticLab la sostenibilità sociale si può declinare in due aspetti, sempre nell'ottica della massimizzazione del valore creato: in primis la cultura d'impresa, cioè lo sviluppo della cultura della responsabilità sociale d'impresa all'interno delle aziende, per favorire un posizionamento strategico orientato alla sostenibilità economica, sociale e ambientale. Secondo: lo sviluppo del territorio, che significa contribuire a promuovere il tema sul territorio attraverso iniziative pubbliche, e per far crescere la cultura della responsabilità d'impresa».

Che ricadute positive può avere sulla nostra economia?

«Sicuramente quella di creare cultura su cosa significa creare valore e su quali possono essere i percorsi da intraprendere. Lo facciamo attraverso la formazione che forniamo ai nostri associati, valorizzando i loro progetti che spesso scaturiscono da efficaci sinergie tra di loro e con il territorio. Sosteniamo obiettivi di associazioni o realtà no profit,



mettendo anche a disposizione competenze specifiche della nostra rete di professionisti e imprese».

Ci faccia un esempio: un progetto che vi sta a cuore particolarmente.

«Certamente puntiamo ai Sustainable Development Goals, cioè i 17 obiettivi di sviluppo sostenibile da raggiungere entro il 2030, così come indicato dall'Agenda 2030 dell'Onu. Dallo sconfiggere la povertà e la fame al combattere i cambiamenti climatici e l'inquinamento: ognuno, anche le imprese, deve fare la propria parte.

Abbiamo dedicato agli SDGs l'edizione 2018 della tappa genovese del Salone della Responsabilità sociale di impresa e dell'Innovazione sociale. Le imprese del territorio hanno spiegato ai giovani come stanno mettendo in pratica l'agenda 2030 con i loro progetti concreti».

CONSORZIO NAZIONALE COOPERATIVE PLURISERVIZI

Società Cooperativa

Aderente a Confcooperative, attraverso le 25 cooperative consorziate opera con oltre 2.200 addetti, fornendo servizi di elevato standard qualitativo in conformità alle metodologie sulla Qualità dei processi, il rispetto dell'Ambiente e la tutela della Salute e Sicurezza dei lavoratori.



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 acquisito nell'erogazione di servizi per l'indotto ferroviario e, tra questi, quello di assistenza al viaggiatore con ridotta mobilità, nonché pulizia e manutenzione delle stazioni, delle carrozze ferroviarie e degli impianti tecnologici come le officine.

Il Consorzio è dotato infatti di un Sistema di Gestione Integrato (9001, 14001, 18001 e SA8000) certificato da organismo esterno accreditato.

Attraverso società di revisione il Consorzio opera in regime di Bilancio Certificato.



CNCP – Consorzio Nazionale Cooperative Pluriservizi – Attività 360° soc. coop.

Via Salaria, 89 – 00198 ROMA

Partita IVA 01211431000 – Codice Fiscale 03565500588 – CCIA 443682

Telefono: 06.400.48.20 - Fax: 06.85.40.292 – e mail: segreteria@cncp.net – www.cncp.net

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

