

La VOCE dei trasporti ⁸/₉

LXVI anno dalla fondazione

**MEZZO
PUBBLICO**

**E MEZZO
NO?**

**se è pubblico dipende
anche da te.**

Partecipa anche tu al concorso di FIT-CISL per le scuole che promuove i comportamenti sani verso il trasporto pubblico. vai su www.sonostatoio.com



www.sonostatoio.com

SONOSTATOIO

INSIEME CONTRO IL MALTRATTAMENTO DEI MEZZI PUBBLICI

UN PROGETTO



FIT-CISL

FEDERAZIONE ITALIANA TRASPORTI

IN COLLABORAZIONE CON





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



SOMMARIO

Editoriale

2 Lavoro e crescita: assi centrali della nostra strategia

In evidenza

6 Nel cuore delle ferite provocate dal sisma

8 Ai nastri di partenza la nostra campagna Sono STATO io

10 La Fit firma un accordo storico con l'Enav

Mobilità ferroviaria

14 I passi avanti sul contratto Fsi e sulla nuova Mercitalia Rail

16 Il cambio di passo che serve a Rfi

17 Non giochiamo a nascondino sulla sicurezza

19 Ferservizi è in buona salute: dovrebbe assumere

Sindacato e Strategie

20 Tutte le novità nei ccnl autostrade e autonoleggio appena rinnovati

24 Le vere ragioni dell'emergenza rifiuti a Roma

26 Autotrasporto merci – Logistica. Dove eravamo rimasti?

28 Trasporto marittimo. La lunga crisi delle dry bulk carrier

30 Trasporto marittimo. La storia tormentata di Tirrenia

32 Trasporto aereo. Droni: opportunità, rischi e regole

Politiche sociali

34 Politiche sociali. La Covip introduce importanti novità per l'adesione ai fondi pensione

Generi e Generazioni

36 Le scelte delle donne e l'incoerenza della politica

Via Po

38 Tra enav e poste italiane

Fit International

40 Trasporto marittimo. Le navi da crociera lasceranno il Brasile?

42 Trasporto marittimo. Il costo reale del basso prezzo del petrolio

44 Generi e generazioni. I giovani dell'Etf a grandi passi verso il Congresso europeo

Regioni

46 Toscana. Il nuovo codice della strada e le sue implicazioni per i lavoratori

Opinioni e Colloqui

47 Siamo davvero informati sul rischio sismico?

48 Quando un dono salva davvero una vita

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

N. 8-9 Agosto-Settembre 2016

LXVI 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: **Ubaldo Pacella**

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

Impaginazione: **Fabio Grassini**

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

Direzione, Redazione, Amministrazione:

Via A. Musa, 4 - 00161 Roma

Tel. 06-44286307 Fax 06-44286361

e-mail: federazione_fit@cisl.it

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

Via di Salone Roma. Tel. 06-4182113

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

Chiuso in redazione il 16 settembre 2016

Finito di stampare nel mese di settembre 2016

Tiratura: 28.000 copie

Lavoro e crescita: assi centrali della nostra strategia



Un mese d'agosto a due facce. Quella terribile della immane catastrofe provocata dal sisma; quella di un'Italia che non si rassegna e che risponde con la solidarietà, non predicata, e con la mobilitazione più attiva e generosa per fronteggiare gli avvenimenti più duri e dolorosi. All'abbraccio corale e di profonda partecipazione ai lutti delle famiglie, il Paese tutto ha saputo accompagnare un forte sussulto di orgoglio per dare concreta prospettiva a una nuova speranza, ponendosi, a ogni livello di responsabilità, un grande progetto di radicale cambiamento per dare sicurezza ai cittadini più esposti alle calamità naturali, a partire dagli effetti devastanti dei terremoti che, con cadenze statistiche ormai consolidate, squassano il nostro territorio. Un forte

segnale, in proposito, è venuto dalla politica, che è stata capace di superare (speriamo che duri) divisioni strumentali e la sordità di una dialettica astrusa, dai contorni sovente incomprensibili.

“Casa Italia”, il piano del Governo per ricostruire i paesi colpiti dal sisma, è un progetto serio ed ambizioso che noi con la Cisl abbiamo immediatamente condiviso. Del resto questo sussulto di orgoglio dà una ulteriore forza alle strategie che la nostra Confederazione da tempo sostiene e che pone, appunto, come punti di forza le opere infrastrutturali, l'innovazione, la ricerca, la formazione.

In questo scenario salutiamo con soddisfazione il rilancio del Presidente del Consiglio sul ruolo indispensabile della concertazione, con il coinvolgimento del sindacato e degli altri corpi intermedi, per affrontare i problemi economici e sociali del Paese, dei quali il riassetto del territorio costituisce un decisivo punto di svolta. Con un auspicio, che l'Europa non sia più il convitato di pietra e non ostacoli, con i perversi bizantinismi del patto di stabilità, lo straordinario impegno dell'Italia. Anzi, lo sostenga, se davvero vuole ritrovare la sua anima, con forza e determinazione, perché su quelle macerie si inneschi un virtuoso processo di crescita.

Non è sufficiente, anche sotto questo profilo, una vaga espressione di volontà politica, così come è emersa al recente vertice di Ventotene di Matteo Renzi con la Cancelliera Angela Merkel e il Presidente francese François Hollande. È stata importante - e di sicuro effetto mediatico - la componente simbolica che ha ribadito “l'Incompiuta Europa” rispetto al Manifesto di Altiero Spinnelli. Ma se a questa componente simbolica, che ha tracciato una traiettoria storica, non si accompagnano scelte coraggiose alle sfide dell'economia, della crescita, dell'occupazione, dei flussi migratori e del terrorismo, il futuro del vecchio continente, oggi confuso e indebolito, appare condannato a un inesorabile declino.

Riuscirà il prossimo vertice del 16 settembre a Bratislava a imprimere davvero una svolta positiva all'attuale deriva? Solo iniziative concrete, che sinceramente auspichiamo - da europei convinti quali siamo - saranno in grado di dare senso e prospettiva al grande progetto, in perfetta coerenza con le esigenze dei cittadini.



Il protocollo Enav, nuovo successo della Fit

Parlavo di un mese d'agosto a due facce, Anche per la nostra organizzazione. Pur nell'imperversare della calura estiva e del clima feriale abbiamo siglato, pochi giorni prima di Ferragosto, con Enav al Ministero dei Trasporti il "Protocollo d'intesa sulle relazioni industriali". Si tratta di una autentica cesura rispetto al tradizionale modello di relazioni industriali. Nelle stesse premesse, azienda e organizzazioni sindacali confermano il comune interesse a realizzare un sistema basato sugli accordi interconfederali, sul contratto nazionale di settore e sulla contrattazione aziendale, allo scopo di innescare un processo virtuoso di dialogo, finalizzato ad agevolare la realizzazione delle strategie aziendali, a consentire alle organizzazioni sindacali confederali di svolgere un ruolo propositivo e valutativo e a sviluppare una mag-

giore e consapevole partecipazione dei dipendenti alla vita dell'azienda.

Il modello - si precisa - mira a valorizzare le risorse umane. E ne fissa gli obiettivi: uno dei principali è la realizzazione del migliore equilibrio tra obiettivi aziendali e aspettative dei dipendenti. Il punto di svolta, rispetto passato, sono le nuove norme d'interlocuzione, finalizzate a integrare una formula innovativa di coinvolgimento collaborativo delle parti sociali in un'ottica partecipativa, che trova nell'Organismo paritetico di garanzia la sede deputata alla consultazione preventiva e obbligatoria dei rappresentanti dei lavoratori in merito alle linee strategiche, con particolare riferimento a quelle che abbiano rilevanti effetti sulle condizioni di lavoro e sull'occupazione. Questa consultazione - si sottolinea - sarà inerente, inoltre, ai progetti di investimento, alla ristrutturazione dell'organizzazione

del lavoro, alle innovazioni tecnologiche e operative.

Non siamo ancora alla cogestione alla tedesca, intesa come partecipazione attiva dei lavoratori nei processi decisionali delle aziende, oppure al modello delineato dalla Cisl all'inizio degli anni '50 che, oltre ai processi decisionali, annovera anche una partecipazione ai risultati economici e alla redistribuzione della ricchezza prodotta. In ogni caso, siamo ben oltre i tradizionali paradigmi del dialogo sociale. Come ha sottolineato la nostra Segretaria generale della Cisl, Annamaria Furlan, «è davvero importante l'accordo siglato perché per la prima volta si afferma un modello duale di relazioni industriali partecipativo e di controllo dei lavoratori sulle scelte aziendali, che la Cisl propone da tempo per tutte le aziende pubbliche, anche nella prospettiva delle privatizzazioni». E precisa: «La costituzione di un organismo paritetico di



garanzia è una novità assoluta nel panorama industriale italiano. È la strada da seguire se vogliamo conciliare capitale e lavoro, alzare la produttività e i salari in un quadro di responsabilità condivise».

Ogni ulteriore commento mi pare superfluo. Vorrei aggiungere che sono grandi l'orgoglio e la soddisfazione per il risultato conseguito dalla nostra Fit, di essere stati capaci di dare corpo alle importanti intuizioni sulla partecipazione dei lavoratori ai momenti delle decisioni strategiche e alla gestione delle aziende, nella direzione di quanto indicato dai padri fondatori Giulio Pastore e Mario Romani. La strada è stata lunga, a momenti difficile e tortuosa, ma la nostra organizzazione, nella sua ferma coerenza, è stata davvero capace di assestarsi nella più avanzata frontiera di moderne e innovative relazioni industriali.

Mentre scrivo questo editoriale giungono due importanti notizie

che non posso assolutamente trascurare.

Il negoziato per il Ttip

La prima riguarda la battuta d'arresto del negoziato per il Ttip (Transatlantic Trade and Investment Partnership), il trattato transatlantico sul commercio e gli investimenti che prevede il libero scambio tra l'Unione europea e Gli Stati Uniti d'America. Il Vice-cancelliere e Ministro della più rilevante economia europea, il socialdemocratico Sigmar Gabriel, ha dichiarato che il negoziato «è di fatto fallito perché noi europei non possiamo accettare supinamente le richieste americane». Ora, se di fallimento si tratta, lo vedremo alla fine di questo mese al vertice del commercio dei ministri dell'Ue; intanto registriamo che Angela Merkel corregge il tiro dichiarando che il trattato non è morto.

Si tratta di un negoziato che interessa 800 milioni di persone e il



Frank Andiver

40% del Pil mondiale e un accordo sarebbe auspicabile, non certo però sulla base delle attuali premesse, ma in una dialettica paritaria tra l'Europa e gli Stati Uniti. Dobbiamo ricordarci che in contrapposizione al Ttip vi sono gli accordi commerciali tra i paesi del Bric, recentemente divenuto Brics. Tale acronimo indica l'associazione di cinque paesi che sono tra le più grandi economie emergenti della Terra (Brasile, Russia, India, Cina e Sudafrica) e che raccolgono più di tre miliardi di persone e circa il 35% del Pil mondiale. E se al Brics si aggiungessero (ipotesi non tanto remota) anche Turchia ed Egitto? Il rischio che l'Ue, in un arco temporale di pochi decenni, scivoli agli ultimi posti di tutti gli indicatori del benessere esiste ed è tangibile. Perciò l'Europa deve interrompere il processo di disgregazione avviato con la Brexit, il famoso referendum con cui i britannici hanno scelto di lasciare l'Unione europea. Dentro l'Ue oggi si contano già in diversi paesi una trentina di proposte di referendum che mirano in vario modo a indebolire o dissolvere l'Unione stessa. Come dire, il pericolo è dietro l'angolo.

Il nuovo accordo tra sindacati e Confindustria

La seconda importante notizia è la sottoscrizione, tra Cgil, Cisl e Uil da una parte e Confindustria dall'altra, dell'accordo sulle politiche del lavoro. Si tratta di approfondite analisi e di un insieme di proposte, concepite per essere adottate nella loro interezza, che le parti sociali presentano al governo al fine di far fronte «alla difficile situazione congiunturale e governare con più ef-

ficacia i processi di transizione industriale». Si prevede, tra le altre cose, un nuovo utilizzo delle risorse relative allo 0,30% destinato alla formazione interprofessionale, già in parte stornate per coprire i costi della cassa integrazione straordinaria e che dal 2017 saranno nuovamente disponibili. Ancora una volta, quindi, il sindacato dimostra di saper stare in prima linea e lottare a vantaggio dei lavoratori e dell'economia del Paese, con buona pace di chi periodicamente – e con una certa ingenuità – si spinge a decretare la nostra irrilevanza o la nostra prossima fine. La concertazione è viva e resta più che mai necessaria. Le parti sociali hanno adempiuto egregiamente al loro ruolo, ora il Governo faccia la sua parte.

L'agenda di questo autunno

Settembre, insieme a gennaio, è un mese che segna per molti un

nuovo inizio. E con molti non intendo solo gli studenti, che cominciano un nuovo anno scolastico. A settembre spesso le persone mettono in cantiere progetti importanti e la Fit-Cisl non è da meno.

In cima all'agenda, naturalmente, ci sono i rinnovi contrattuali. Siamo molto vicini alla firma del contratto collettivo nazionale della mobilità/area contrattuale attività ferroviarie e del contratto aziendale di Ferrovie dello Stato. Tale firma dovrebbe avvenire in concomitanza con la presentazione del piano industriale di Fsi, da cui tutti, compresi noi, ci aspettiamo molto. La sfida, come abbiamo ripetuto in questi mesi, è creare un grande player nazionale dei trasporti, anche grazie all'unificazione con l'Anas, che sia in grado di fare investimenti in Italia, dei quali c'è bisogno come il pane, creare posti di lavoro e rafforzare sempre più la sua presenza all'estero.

Allo stesso modo stiamo lavorando ai rinnovi di altri cinque ccnl: Anas; autoscuole; Feniof (aziende private di onoranze funebri); Fise (aziende private di igiene ambientale); logistica, trasporto merci e spedizione; noleggio pullman con conducente; noleggio pullman con conducente; taxi e Utilitalia (imprese pubbliche esercenti servizi funerari).

Dicevamo quindi che settembre è un nuovo inizio come lo è per gli studenti. E, proprio pensando a loro, stiamo a un passo dal lancio della nostra campagna "Sono Stato io": a fine mese sarà annunciata pubblicamente dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca e il bando ufficiale sarà pubblicato anche sul nostro sito. Il progetto – giova ricordarlo – mira a educare gli studenti delle scuole elementari, medie e superiori al rispetto dei mezzi pubblici, colmando un vuoto formativo di cui noi addetti ai lavori, così come i passeggeri, vediamo ogni giorno i drammatici effetti.

Verso il Congresso

Così, operosi come sempre, avanziamo rapidamente verso il nostro XI Congresso, che comincerà a gennaio nei posti di lavoro e culminerà a maggio con il nostro appuntamento nazionale, al quale seguiranno il XVIII Congresso della Cisl e il V Congresso dell'Etf, la Federazione europea dei lavoratori dei trasporti, di cui, come ormai sapete bene, siamo membri. Sarà tempo di bilanci e di nuovi progetti per il futuro. Ma già adesso possiamo dirci consapevoli, e quindi fieri, dei grandi passi avanti che abbiamo saputo fare. La Fit e la Cisl hanno dimostrato e dimostrano ogni giorno di saper interpretare e vivere il presente e immaginare l'avvenire – e il menzionato successo dell'Enav ne è solo la prova più recente. Tutti i giorni noi, voi, iscritti e dirigenti, insieme ascoltiamo i lavoratori e diamo risposte.

A tutti voi, a tutti noi, buon inizio!

Nel cuore delle ferite provocate dal sisma



Amatrice, RI (Foto F. Grassini)

Ultimi giorni di vacanza in famiglia prima del rientro in ufficio. È il 24 agosto, sono le 3,36 e la terra trema al confine tra Lazio, Abruzzo, Marche e Umbria. Un sisma di magnitudo 6.0 ha colpito i comuni di Accumoli, Amatrice e Arquata del Tronto. La mia squadra viene subito attivata.

Sono volontario presso il Nucleo Protezione civile "Roma1" dell'Associazione nazionale Carabinieri. Il nostro gruppo è specializzato in diversi campi e proprio per questo, su attivazione del Dipartimento di Protezione civile, siamo partiti immediatamente con una squadra Sar (Search And Rescue) e una per il movimento terra. Mentre quest'ultima si occupava di liberare le strade nei dintorni di Amatrice per il passaggio dei soccorsi, la prima è stata inviata verso una delle sue frazioni.

Così, passando per la via Salaria, appena dopo Amatrice, abbiamo preso l'uscita per Saletta: poche curve e ci siamo trovati davanti a case crollate e macerie, con soccorritori al lavoro ovunque. Siamo andati avanti passando anche Casale, che versava

nelle stesse condizioni, arrivando a Cossito. Giusto il tempo di superare il cartello di questa piccola frazione, che veniamo fermati da alcune persone: ci sono due dispersi sotto le macerie di una casa. In tre arriviamo sul posto e troviamo una ragazzina in compagnia di alcuni vicini. Lei e il fratello più piccolo si sono miracolosamente salvati. Lei avrà 13 o 14 anni, lui è un po' più piccolo, entrambi con uno sguardo smarrito, di chi ancora non si rende conto di cosa sia successo. Erano venuti ad Amatrice, come tanti altri, per passare qualche giorno di vacanza nel periodo della sagra della amatriciana che si sarebbe tenuta proprio in quei giorni. Ma sono stati travolti nel sonno, ritrovandosi improvvisamente al freddo tra le macerie della loro casa, al buio. Un incubo.

Ci facciamo spiegare proprio da lei dove si trovava la loro stanza e come erano disposte le altre camere, poi la facciamo accompagnare altrove mentre iniziamo le

ricerche del papà dei due ragazzi e della sua compagna. Nel frattempo altri tre componenti della squadra aiutano i Vigili del Fuoco, arrivati anch'essi sul posto, nel recupero di un altro disperso in un altro punto del paese. Dopo un difficile lavoro tra le macerie troviamo l'uomo, purtroppo però non c'è nulla da fare, così continuiamo a scavare fino al ritrovamento anche della donna, ma anche per lei non c'è stato scampo. Poco dopo ci uniamo agli altri e anche qui le speranze terminano con il ritrovamento dell'ultimo disperso, nella disperazione dei suoi familiari che speravano di poterlo riabbracciare sano e



Cossito (Amatrice, RI - Foto F. Grassini)

salvo. Noi cerchiamo di rimanere distanti da tutto il dolore che ci circonda, ma è impossibile. L'unica cosa che possiamo fare è tenere duro e concentrarci sul lavoro.

Così è iniziato il lavoro della nostra squadra, con il ritrovamento di tre vittime di questo tremendo sisma. Si fanno formazioni, ci si esercita, l'impegno è costante, ma nulla ti prepara abbastanza all'impatto emotivo di una cosa del genere. Però in quei momenti non si può pensare troppo e così la preparazione ti aiuta ad andare avanti, mantenendo viva la speranza di trovare qualche superstite. Abbiamo lavorato per due giorni al fianco di Vigili del



Villa S. Lorenzo a Flaviano (Amatrice, RI - Foto F. Grassini)

Fuoco, Croce Rossa e altre associazioni, anche la notte, in un silenzio e un buio irreali, rotti dal rumore dei gruppi elettrogeni e dalla luce dei proiettori puntati sulle macerie, senza riuscire però a trovare sopravvissuti, con l'unica consolazione di rendere le vittime ai propri cari.

I miei compagni ed io siamo così rientrati a Roma. Ma solo per il tempo di riorganizzarci. Il giorno dopo, il 26 agosto, siamo ripartiti più numerosi, questa volta per l'allestimento di un campo della Regione Lazio a Sommati, altra frazione di Amatrice non molto distante dall'area del primo intervento.

È molto importante fin da subito creare un luogo sicuro e il più possibile confortevole dove ospitare la popolazione. Anche chi non ha avuto danni, ha paura a dormire nella propria casa. La sensazione che si prova nel sentire un terremoto è di vulnerabilità e disorientamento, di assoluta impotenza: quando la terra, che fin da bambino impari ad avere come un saldo punto di riferimento, inizia a tremare e senti quei boati che non avevi mai sentito prima, comprendi tutta la fragilità dell'essere umano davanti alla Natura.

Si montano le tende, viene allestita una cucina da campo e la tenda mensa. Intanto si preparano i gruppi elettrogeni in

attesa di avere un collegamento stabile alla rete elettrica. I bagni sono quelli chimici, ma vengono sostituiti presto con dei moduli progettati apposta, completi di docce e acqua corrente. La sera da quelle parti fa già freddo, così arrivano anche le stufette per la notte. Le persone che arrivano al campo sono tutte diverse, ognuno con la sua storia, ma in comune hanno la necessità di sentirsi al sicuro.

Questo campo, come gli altri, dovrà restare in funzione per qualche mese. La speranza è che vengano trovate presto altre soluzioni, perché l'inverno qui quando arriva si fa sentire. Intanto arrivano tantissimi aiuti da tutta Italia e nel nostro campo, come negli altri, il magazzino è pieno di tutto il necessario. Abbiamo anche allestito tutti insieme, volontari e cittadini, una piccola chiesa da campo. Una delle cose che tutti cercano qui è la normalità nel quotidiano.

Sono volontario dal 1995 e ho visto più di un sisma. Non puoi però abituarti a scenari così, non puoi abituarti a vedere famiglie spezzate e al senso di impotenza che aleggia nell'aria:

la tua come soccorritore, ma soprattutto quella degli abitanti di questi luoghi, che si ritrovano all'improvviso senza nulla.

Noi ce la mettiamo tutta per far sì che queste persone possano trovare un po' di sollievo per quanto possibile e rimarremo presenti nei prossimi mesi e anche oltre, fin quando avranno bisogno di noi.

Fabio Grassini



Sommati (Amatrice, RI - Foto F. Grassini)

Ai nastri di partenza la nostra campagna Sono STATO io

A breve sarà pubblicato il bando del concorso a premi rivolto agli studenti per educarli al rispetto dei mezzi pubblici.

Ne parla il Segretario generale Antonio Piras

Biglietti non pagati, liti con i controllori, aggressioni agli autisti e agli addetti ai lavori, passeggeri impauriti, pensiline distrutte, autobus, metro e treni devastati, incuria e maleducazione: ogni giorno, da troppo tempo, è evidente la crescente violenza che invade, ormai, il quotidiano di tutti noi. Andiamo a lavoro, a scuola, a casa, raggiungiamo un punto di interesse delle nostre città, e a questi spostamenti apparentemente semplici che appartengono alla nostra vita è legata la necessità di una nuova cultura del rispetto.

Come ormai anticipato nei precedenti numeri del mensile, siamo pronti a dare il via al bando di concorso Sono STATO io. Crediamo fortemente nella nuova cultura della sicurezza, della legalità e del senso civico ed è stato forte l'impegno, in questi mesi, di tutti noi per poter dare le gambe - con la collaborazione sensibile di Cisl Scuola, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti e del mondo aziendale, rappresentato da FederMobilità, Atm spa, Ctm spa e il gruppo Ferrovie dello Stato Italiane - a un progetto che ha come protagonisti le nuove generazioni, i futuri cittadini e lavoratori, tutti quegli studenti che purtroppo sembrano essere figli di una gravissima crisi morale, politica ed economica che sta attraversando il Paese.

La Fit-Cisl intende, quindi, focalizzare l'attenzione sulla necessità di rianimare l'impegno civile di tutti e di promuovere una nuova cultura della cosa pubblica nel settore dei trasporti. Ed è per questo che abbiamo deciso di coinvolgere, attraverso il

bando, tutti gli studenti regolarmente iscritti alle scuole primarie e secondarie di primo e secondo grado.

A fine settembre il bando sarà su tutte le scrivanie dei dirigenti scolastici, grazie a un decreto del Miur e, al momento dell'adesione degli istituti, in tutta Italia saranno diffusi materiali che sensibilizzeranno sul tema della campagna, materiali realizzati secondo un linguaggio comunicativo capace di stimolare le diverse età degli studenti.

Oggetto del concorso saranno produzioni quali fumetti, spot audio/video, saggi e mini-book fotografici capaci di esprimere una riflessione sul tema dell'iniziativa "Sono STATO io" e di suggerire spunti di riflessione ed eventuali iniziative sulla percezione della cosa pubblica nel settore dei trasporti. Saranno ammessi al concorso solo i lavori originali e inediti e le migliori produzioni individuate dalle scuole in gara saranno valutate da una commissione giudicante, che sarà composta da un rappresentante per ciascuna delle realtà che abbiamo menzionato e che hanno aderito al nostro progetto, ovvero Cisl Scuola, i due Ministeri, FederMobilità, gruppo Fsi, Atm e Ctm. La Commissione, dunque, individuerà le produzioni che saranno ritenute le più rappresentative dell'iniziativa sulla base dei seguenti criteri di valutazione: originalità del prodotto, qualità della proposta artistica, congruità del prodotto con il tema indicato nel bando, qualità complessiva delle immagini, dei testi e dell'audio con riferimento alla capacità di trasferimento del messaggio divulgativo.

Le migliori produzioni così selezionate, che proporranno non solo una riflessione sul tema dell'iniziativa ma anche possibili strumenti di soluzione al problema culturale in questione, concorreranno a un monte premi di supporto alla vita dello studente, come buoni libro, e la possibilità per gli alunni dell'ultimo anno delle scuole superiori di candidarsi per un tirocinio di quattro mesi che sarà definito a breve.

Anche gli istituti scolastici saranno protagonisti e di supporto ai propri studenti, promuovendo maggiormente l'educazione civica tra i loro alunni, e potranno candidarsi, proprio grazie ai migliori progetti selezionati, a partecipare alla sezione speciale del concorso, chiamata "Vinci tu, Vince la Scuola": le scuole da cui proveranno le migliori quattro produzioni, riceveranno un personal computer.

L'agenda degli impegni legati alla campagna Sono STATO io è ricca di appuntamenti a cominciare dalla fine di settembre con l'avvio ufficiale del bando scuola, poi a ottobre sarà inviato il materiale esplicativo, utile agli studenti e ai docenti per sensibilizzare le future generazioni a quegli stessi valori che hanno spinto la nostra Federazione ad impegnarsi in tale missione.

Fondamentale sarà anche il ruolo del social network, in particolare Facebook e Twitter, oltre che di YouTube e del sito in costruzione www.sonostatoio.it che potranno rilanciare la nostra campagna in modo virale su tutto il territorio nazionale. Gli alunni delle scuole elementari e gli studenti delle scuole medie e superiori, gra-



**se è pubblico dipende
anche da te.**

Partecipa anche tu al concorso di FIT-CISL per le scuole che promuove i comportamenti sani verso il trasporto pubblico. **vai su www.sonostatoio.com**



www.sonostatoio.com

SONOSTATOIO

INSIEME CONTRO IL MALTRATTAMENTO DEI MEZZI PUBBLICI

UN PROGETTO
FIT-CISL
FEDERAZIONE ITALIANA TRASPORTI

IN COLLABORAZIONE CON

CISL
SCUOLA

zie a un linguaggio comunicativo orientato all'educazione civica, aiutati da una grafica accattivante e in alcuni casi provocatoria – ad esempio, vi immaginereste di sporcare con dei colori indelebili il vostro cavallo se fosse oggi il vostro mezzo di trasporto? -, avranno la possibilità di misurarsi con temi sensibili legati alla sicurezza, al rispetto e

alla legalità nel mondo del trasporto pubblico, e saranno portatori di una nuova cultura dei mezzi di trasporto pubblici.

Marzo sarà, sull'agenda degli impegni, il termine di consegna degli elaborati e il mese in cui la Commissione si riunirà per esaminare e valutare e le produzioni degli studenti in gara. Arriverà così il momento

della presentazione e premiazione, un momento importante ospitato all'interno del nostro prossimo Congresso a maggio 2017.

Il bando ufficiale, contenente in dettaglio il regolamento per partecipare e i premi in palio, sarà presto pubblicato, cosicché chi desidera potrà diffonderlo anche nella scuola dei propri figli.

Riponiamo grande fiducia, come sempre, nelle nostre sfide e nelle nostre ambizioni e riteniamo opportuno sin da subito segnalare che i lavori che saranno premiati saranno oggetto di una raccolta multimediale che avrà seguito nel mondo sindacale, di quello istituzionale e aziendale.

Antonio Piras

Trasporto aereo

La Fit firma un accordo storico con l'Enav

Il Segretario nazionale Emiliano Fiorentino spiega il valore del documento e i vantaggi per i lavoratori

Il 16 agosto scorso, presso il Ministero dei Trasporti, è avvenuto un fatto che segna la storia del sindacato. Non uso questa parola a caso: quel giorno segna uno spartiacque nella storia della concertazione italiana. C'è un prima e, soprattutto, ci sarà un dopo questa data, che va fissata nella memoria. Il 16 agosto abbiamo firmato con Enav un accordo che non è uguale agli altri che lo hanno preceduto, ma è una novità assoluta, qualcosa che prima non era mai stato fatto in nessuna azienda italiana.

Tale accordo ha definito un nuovo modello di relazioni industriali, improntato su principi di condivisione, trasparenza e partecipazione attiva dei lavoratori alla vita dell'azienda. Sono stati posti come elementi fondamentali la realizzazione di un equilibrio tra obiettivi aziendali e il benessere dei dipendenti, nonché la ricerca di una adeguata condivisione delle strategie aziendali da parte dei lavoratori.

Il cuore del documento firmato è la costituzione di un "Organismo di garanzia" – è questo il suo nome ufficiale - con funzioni di sorveglianza e consultazione preventiva e obbligatoria su argomenti quali gli investimenti, l'organizzazione del lavoro, le innovazioni tecnologiche e operative, le condizioni di lavoro e l'occupazione. Il meccanismo di confronto è diretto, formale, obbligatorio e preventivo con l'Amministratore delegato di Enav che dovrà dare riscontro ufficiale alle istanze del suddetto Organismo.

L'Organismo di garanzia sarà formato da un rappresentante per ogni organizza-



zione sindacale confederale e dai vertici aziendali di Enav.

Viste le importantissime novità introdotte, nell'ottica dell'ottenimento della massima trasparenza e condivisione dei processi, è stata prevista la possibilità di far aderire allo stesso protocollo una associazione professionale all'interno di Enav, purché abbia aderito integralmente al contratto di settore del trasporto aereo, Parte sezione specifica Atm, e abbia firmato la parte integrativa aziendale.

Per la prima volta nel panorama industriale italiano, si afferma un modello duale di relazioni industriali partecipativo e di controllo da parte dei lavoratori sulle scelte aziendali.

Questo può e deve essere da esempio per tutte le aziende che intendono coinvolgere nei processi di crescita e sviluppo chi dell'azienda è l'anima, il cuore e i polmoni, chi tutti i giorni lavora intensamente per far sì che essa cresca: i lavoratori.

La Cisl e la Fit, che da sempre sostengono il sistema partecipativo, pur sapendo che quanto fatto finora non rispecchia ancora il modello che abbiamo in testa, non pos-

sono che essere contente per quanto raggiunto, e questo sarà un ulteriore stimolo per fare sempre meglio.

Gli ultimi mesi, caratterizzati da un elevatissimo grado di conflitto all'interno di Enav, hanno dimostrato come sia assolutamente fondamentale creare dei meccanismi di partecipazione dei dipendenti alla vita dell'impresa e che tale partecipazione sia necessaria in forma preventiva di fronte a processi di trasformazione dell'azienda stessa.

Questo accordo traccia una nuova strada, che è unica non solo nel panorama del trasporto aereo; questo è stato un accordo sofferto, un accordo che ha visto impegnati tutti, dal nostro ex Segretario generale oggi Segretario confederale, che ha dato inizio alla vertenza, all'attuale Segretario generale che ne ha vissuta la fine, e a tutta la nostra struttura sindacale di Enav, a partire dal nostro Responsabile nazionale. Questo è il frutto di un lavoro difficile e complesso, ma che è stato affrontato da una grande squadra, quella della Fit che, da sempre, davanti alle difficoltà sa come unirsi per raggiungere il traguardo.

Protocollo d'intesa sulle Relazioni Industriali in ENAV S.p.A.

TRA

ENAV S.p.A.,

**rappresentata da: Roberta Neri, Massimo Bellizzi,
Umberto Musetti, Salvatore Gulì, Roberto Simeone**

E

La FILT-CGIL rappresentata da: Nino Cortorillo, Roberto Giacomelli

La FIT-CISL rappresentata da: Emiliano Fiorentino, Adriano Angelillo

La UILT rappresentata da: Luciano Cherubini

La UGL-TA rappresentata da: Francesco Alfonsi, Anna Maria Colocci

Premesso che

- la definizione del processo di apertura del capitale sociale di ENAV S.p.A., culminato con la quotazione in Borsa in data 26 luglio 2016, ha determinato un ampliamento degli stakeholders aziendali e conseguentemente un più ampio interesse nei confronti dei programmi e degli obiettivi aziendali; tale nuovo contesto offre l'opportunità di individuare forme di dialogo e coinvolgimento specifico delle OO.SS., quali rappresentanti di stakeholders di riferimento: le persone che lavorano in ENAV S.p.A.;
- ENAV è una società che offre un servizio strategico per il Paese e lo fa garantendo il massimo della sicurezza e della qualità del servizio grazie alla professionalità delle persone che vi lavorano e alle tecnologie di altissimo livello;
- il protocollo sottoscritto in data 11 agosto 2016 tra MIT, Enav e OO.SS. Confederali è pieno e condiviso riferimento anche del presente verbale di accordo a cui viene allegato a formarne parte integrante.

Considerato che

- a) lo scenario economico globale, in particolare quello europeo, continua ad essere caratterizzato da una persistente incertezza economica e finanziaria con prospettive di lenta ripresa nel medio periodo. Per quanto riguarda l'Italia, economia tipicamente "matura", le stime "a breve" mostrano una graduale crescita, seppur inferiore alle previsioni, ana-

logamente a quanto accade nel settore del trasporto aereo, dove è atteso a partire dal corrente anno un incremento sia del traffico aereo "di rotta" che di quello "di terminale";

b) ENAV S.p.A.:

- intende agire pienamente il ruolo di player di riferimento nell'erogazione dei servizi di Air Traffic Management continuando a perseguire l'eccellenza delle performance operative, garantendo un assoluto livello di safety;
- è chiamata ad attuare quanto previsto dal ciclo regolatorio delle tariffe definito in ambito europeo e dal piano di performance, confermando, in un'ottica di efficienza organizzativa e complessiva, attraverso investimenti mirati, la leadership operativa e tecnologica;
- conferma che nell'arco di Piano 2016-2019 non si prevedono interventi sul perimetro aziendale e occupazionale. Ciò in ragione di una sostanziale coerenza complessiva dei livelli occupazionali e di un congruo dimensionamento del personale operativo tenuto conto dei livelli attesi di traffico e del turnover fisiologico;

c) le OO.SS. Confederali, nell'ottica del cambiamento determinato dall'apertura del capitale sociale di ENAV S.p.A. hanno chiesto:

- di concretizzare il nuovo progetto di relazioni industriali

avviato in ENAV con il Protocollo del 21 aprile 2016, attraverso la definizione di un modello d'interlocuzione strutturato e permanente a livello aziendale che riconosca e ulteriormente valorizzi il ruolo che esse svolgono come parte attiva dei processi connessi alle scelte di politica industriale ed occupazionale e che poggi sui tre pilastri indicati dal documento "un moderno sistema di relazioni industriali" del 14 gennaio 2016 (la contrattazione, la partecipazione e le regole);

- di rendere maggiormente agibili i diritti di informazione e consultazione preventiva attraverso la condivisione di sedi, strumenti e tempi idonei a garantire l'accesso dei rappresentanti dei lavoratori alle informazioni sull'attuazione ed i risultati del piano industriale;
- d) è confermato il comune interesse a realizzare un sistema relazionale Azienda - OO.SS., basato sugli Accordi Interconfederali in vigore, sul Contratto Collettivo Nazionale di Settore e sulla contrattazione aziendale allo scopo di innescare un processo virtuoso di dialogo finalizzato ad agevolare la realizzazione delle strategie aziendali, a consentire alle OO.SS. Confederali di svolgere un ruolo propositivo e valutativo e a sviluppare una maggiore e consapevole partecipazione dei dipendenti alla vita dell'Azienda;
- e) in tale ottica le Parti reputano fondamentale l'evoluzione del sistema relazionale in un'ottica partecipativa attraverso la previsione a livello aziendale di sedi di dialogo sociale, per una compiuta agibilità dei diritti di informazione e consultazione;
- f) le Parti riaffermano il ruolo centrale delle risorse umane e l'obiettivo comune della loro valorizzazione e del loro ottimale impiego quali elementi indispensabili e strategici per lo sviluppo ed il successo dell'impresa.

Tutto ciò premesso e considerato, allo scopo di perseguire le finalità sopra enunciate, si conviene su quanto segue

1. I principi ispiratori del modello relazionale

Il modello di relazioni industriali in ENAV S.p.A., improntato ai principi della trasparenza e della condivisione, fatta salva la distinzione dei rispettivi ruoli e delle rispettive responsabilità, mira alla ricerca di ogni possibile convergenza sui temi di comune interesse tenuto conto del carattere strategico, per il Paese, del servizio svolto da ENAV, della necessità di assicurare il rispetto delle esigenze della clientela e di valorizzare le risorse umane.

2. Obiettivi del modello relazionale

I rapporti con le Organizzazioni Sindacali Confederali saranno finalizzati al conseguimento dei seguenti obiettivi:

- definire, negli ambiti previsti dal CCNL di Settore, normative finalizzate alla realizzazione del migliore equilibrio tra obiettivi aziendali ed aspettative dei dipendenti;
- prevenire e gestire in modo razionale il conflitto individuale e collettivo, nel rispetto dei propri ruoli e delle esigenze della clientela e della qualità del servizio;
- ricercare un adeguato livello di consenso nell'implementazione delle strategie aziendali, fatto salvo l'autonomo potere decisionale dell'Azienda e le prerogative sindacali, per una più proficua realizzazione delle stesse secondo tempi e modalità compatibili con la necessaria rapidità dei processi decisionali.

3. Nuove forme d'interlocuzione

Al fine di costruire ambiti d'interlocuzione nuovi, anche avuto riguardo al panorama più ampio delle relazioni industriali, caratterizzati da una visione di sintesi sugli aspetti salienti delle Relazioni Industriali, e finalizzati a integrare una formula innovativa di coinvolgimento collaborativo delle Parti Sociali in un'ottica partecipativa, con il presente accordo viene istituito l'"Organismo paritetico di Garanzia" con funzioni consultive preventive e di garanzia rispetto a processi aziendali fondamentali: gli investimenti e l'organizzazione del lavoro.

4. "L'Organismo paritetico di Garanzia"

L'Organismo di natura paritetica, formato dai Segretari Nazionali delle Organizzazioni Sindacali Confederali firmatarie del presente accordo (in ogni caso non più di un rappresentante per Organizzazione) o da loro delegati con responsabilità sindacali in ambito ENAV e, per ENAV S.p.A., dai Vertici Aziendali è la sede deputata alla consultazione preventiva ed obbligatoria dei rappresentanti dei lavoratori in merito alle linee strategiche deliberate dal CdA con particolare riferimento a quelle che abbiano rilevanti influenze sulle condizioni di lavoro e sull'occupazione. In particolare la consultazione preventiva dei rappresentanti dei lavoratori verterà sulle seguenti tematiche:

- principali progetti d'investimento sul core business;
- ristrutturazioni e/o modifiche di portata generale dell'organizzazione del lavoro;
- innovazioni tecnologiche ed operative di particolare rilievo.

Ferma restando l'autonomia dell'Organismo, l'Azienda dovrà convocarlo preventivamente rispetto all'implementazione delle azioni di competenza sui predetti processi. L'Azienda procederà all'illustrazione delle tematiche oggetto dei lavori con modalità



tali da consentire alle OO.SS. la formulazione di pareri, valutazioni e/o indicazioni non vincolanti. A conclusione dei lavori, che si svolgeranno secondo una tempistica rapida ed efficiente, sarà disposta una nota sintetica congiunta che riporti le posizioni espresse dalle Parti e che verrà trasmessa all' Amministratore Delegato di ENAV S.p.A. - quale espressione di sintesi del CdA - che valuterà il contenuto della nota, sentito il CdA, fornirà un formale riscontro in tempi brevi anche convocando, ove necessario, un incontro dedicato dell'Organismo per un supplemento di approfondimento.

4.1. I componenti dell'Organismo si impegnano a mantenere l'assoluta riservatezza sulle informazioni privilegiate e sui dati price sensitive, di cui dovessero venire a conoscenza durante le fasi d'interlocuzione, e si dichiarano consapevoli delle conseguenze, anche penali, derivanti - ai sensi delle vigenti normative in materia di market abuse, di cui in particolare e a titolo non esaustivo al Regolamento (UE) n. 594/2014 ed al Testo Unico della Finanza - dalla violazione di tale normativa. In particolare i componenti sindacali ed aziendali del summenzionato organismo si impegnano a prendere atto ed accettare senza riserve le procedure ENAV relative alle informazioni privilegiate ed acconsentono all'obbligo di iscrizione nel registro insider della società.

5. Norme finali

Le Parti con le intese complessivamente sottoscritte intendono avviare una fase di novazione nella dinamica e nelle modalità delle attuali relazioni industriali, attribuendo all'Organismo paritetico di Garanzia un ruolo specifico non sovrapposto alla fisiologica contrattazione collettiva. Le Parti consapevoli della novità

introdotta nel campo delle relazioni industriali con l'obiettivo di una più elevata e responsabile partecipazione, si dichiarano disponibili ad apportare le condivise integrazioni anche alle modalità di funzionamento dell'Organismo.

In omaggio ai principi di trasparenza, condivisione e partecipazione che hanno ispirato le Parti nella definizione del presente Protocollo d'Intesa, questo, per esplicita convenzione fra le Parti, rimane aperto alla sottoscrizione, entro e non oltre il 30 agosto 2016, da parte di una (1) Associazione Professionale con una rappresentatività dei dipendenti di ENAV S.p.A. non inferiore a quella prevista dal Testo Unico interconfederale del 10 gennaio 2014 e che ne accetti espressamente, formalmente e integralmente i contenuti, a condizione che - in ragione della predetta rappresentatività - abbia già formalmente e integralmente aderito alla Parte Specifica Servizi ATM diretti e complementari del Contratto Collettivo Nazionale del Settore del Trasporto Aereo 2014-2016, attraverso l'invio dell'adesione ad Assocontrol, FILT CGIL, FIT-CISL, UIL-T e UGL TA, e che sottoscriva successivamente l'integrativo aziendale con ENAV S.p.A..

L'intervenuta sottoscrizione del presente accordo secondo le descritte modalità consentirà l'accesso di un dirigente dell'Associazione professionale sottoscrittrice all'organismo di cui al punto 3 e seguenti.

Roma, 11 agosto 2016

I passi avanti sul contratto Fsi e sulla nuova Mercitalia Rail

«Siamo a una fase cruciale della trattativa», spiega il Coordinatore nazionale Gaetano Riccio

È ripreso il confronto per il rinnovo del contratto collettivo nazionale della mobilità area contrattuale attività ferroviarie e del contratto aziendale del gruppo Ferrovie dello Stato Italiane. I temi che stiamo affrontando sono le modifiche all'orario di lavoro e all'organizzazione del personale degli equipaggi della divisione Cargo, che confluirà in Mercitalia Rail.

Il negoziato in corso, iniziato a marzo scorso, è scaturito dalla necessità di affrontare la crisi in cui versa la divisione cargo di Trenitalia che ha avuto un significativo deficit, arrivando ad avere nell'ultimo anno perdite di bilancio superiori ai 100 milioni di euro.

Nel corso di questi mesi di trattativa il gruppo Fsi ci ha illustrato gli obiettivi che intende realizzare nell'arco del piano previsto per i prossimi cinque anni sia per il rilancio che per lo sviluppo del nuovo Polo Merci e Logistica. In particolare, ci sono stati illustrati gli investimenti per circa 500 milioni di euro previsti per l'introduzione di nuovo materiale rotabile, locomotori e carri, per i programmi di manutenzione ciclica e revisione del materiale rotabile esistente. C'è stato presentato anche lo sviluppo di più moderne tecnologie Ict e la creazione di nuove strutture terminalistiche. A ciò vanno aggiunti gli ulteriori investimenti dal punto di vista infrastrutturale per circa 900 milioni di euro che prevedono moduli fino a 750 metri, l'adeguamento delle sagome a P/C 80 per il trasporto di semirimorchi e autostrada viaggiante e a P/C 45 per il trasporto di container, con il carico massimo a 22,5

tonnellate per asse, la penetrazione nei porti e nei terminali.

Nel corso degli specifici incontri relativi al piano di ristrutturazione e di sviluppo della società Mercitalia, da parte dei responsabili aziendali sono stati assunti impegni rispetto agli attuali livelli di produzione e per la loro progressiva crescita, attraverso l'acquisizione di nuovi traffici all'interno del mercato nazionale e internazionale del settore.

Anche per dare maggiori certezze sulle prospettive future abbiamo chiesto precise garanzie da sottoscrivere con un verbale, unitamente alla contestuale firma del ccnl per rafforzare quanto scaturirà dall'esame congiunto tra le parti, previsto dalla procedura negoziale di cui all'art. 47 della legge n. 428/1990.

La premessa fondamentale è che l'attività di trasporto delle merci per ferrovia rappresenta un asset strategico per il gruppo Fsi e che Mercitalia Rail s.r.l., controllata al 100% dalla stessa Fsi, è la società dedicata ad assicurare il trasporto merci ferroviario in Italia e all'estero.

Ai lavoratori interessati che, a seguito della procedura di trasferimento di ramo d'azienda ai sensi dell'articolo 2112 del codice civile, transiteranno dalla Divisione Cargo di Trenitalia a Mercitalia Rail s.r.l. senza soluzione di continuità, dovranno essere mantenuti i trattamenti economici e normativi in essere, in particolare e a titolo esemplificativo: la sede di lavoro, l'anzianità di servizio, gli aumenti periodici di anzianità, il mantenimento dell'iscrizione

previdenziale al fondo speciale Fs presso l'Inps, l'iscrizione al fondo pensione complementare Eurofer, i titoli di viaggio previsti dal vigente contratto aziendale di gruppo Fsi e così via.

Altro punto fondamentale è la conferma del contratto che la società Mercitalia Rail applicherà ai lavoratori che vi transiteranno dalla Divisione Cargo di Trenitalia S.p.A., vale a dire il ccnl della mobilità/area contrattuale attività ferroviarie e il contratto aziendale di gruppo Fsi vigenti.

Gli stessi lavoratori di Mercitalia Rail potranno, inoltre, essere destinatari delle forme di accesso alle prestazioni del fondo bilaterale di sostegno al reddito per il personale delle società del gruppo, definite con il recente accordo nazionale del 28 luglio scorso.

Sul tema complessivo della nuova società Mercitalia, come sindacato abbiamo chiesto, inoltre, che sia prevista un'adeguata clausola di salvaguardia per i lavoratori che transiteranno dalla Divisione Cargo alla nuova società, così come già avvenuto in passato nei casi di cessioni di rami di aziende interni al gruppo Fsi.

Nel merito della trattativa sulle nuove regole relative all'orario di lavoro del personale degli equipaggi della divisione cargo, come già detto nel numero precedente di questo giornale, siamo alla fase cruciale. Il confronto è sempre molto acceso e a più riprese si è rischiesta nuovamente la rottura del negoziato.

Rispetto alle posizioni intransigenti della

parte aziendale, abbiamo ampiamente evidenziato gli avanzamenti fatti dal sindacato nel corso della trattativa e la necessità - che è fondamentale, per quanto ci riguarda - di dover coinvolgere i lavoratori della Cargo nel progetto di rilancio della struttura, soprattutto attraverso accordi negoziabili con le Rappresentanze sindacali unitarie e con le strutture territoriali delle organizzazioni sindacali.

Anche stavolta i lavoratori sono pronti a dare il loro contributo e a credere nella "scommessa" del rilancio del settore del

verificarla nei fatti concreti attraverso il coinvolgimento delle Rsu e delle strutture sindacali!

Ribadiamo che i principali aspetti su cui permane la distanza con l'azienda riguardano l'equipaggio misto nella fascia notturna, l'esigibilità di ulteriori due riposi fuori residenza diurni e l'esigibilità della terza notte piena tra due riposi settimanali.

Sull'equipaggio misto nella fascia oraria 1.00-5.00, Fsi richiede l'esigibilità, senza

mentre gli ulteriori due siano da concordare a livello di unità produttiva con le Rsu e con le strutture territoriali del sindacato. Stesso discorso l'abbiamo fatto a proposito della terza notte piena tra due riposi settimanali, che per la parte sindacale è esigibile solo a seguito di accordo a livello di unità produttiva.

Come evidenziato in precedenza, come sindacato abbiamo fatto concreti avanzamenti rispetto alle posizioni iniziali e siamo più che mai pronti ad accettare questa nuova sfida per il rilancio del trasporto



trasporto ferroviario delle merci, ma vogliono farlo verificando di volta in volta il tipo di prestazione che vanno a compiere e vogliono partecipare al rilancio dell'impresa da protagonisti.

Ecco, come già ampiamente affermato nei nostri comunicati e dalle pagine di questo giornale, questa è la linea di demarcazione che segna la distanza con l'azienda: la produttività la vogliamo dare, ma vogliamo

doverci confrontare con la Rsu, nel caso diano esito negativo le verifiche congiunte sulla produttività, previste per dicembre 2016 e giugno 2017. Come sindacato riteniamo che l'esigibilità non debba essere automatica, ma sempre soggetta ad accordo a livello di unità produttiva.

Sul numero dei riposi fuori residenza diurni, come sindacato abbiamo convenuto che sia esigibile uno solo al mese,

merci su ferrovia. Ci aspettiamo che Fsi faccia altrettanto e non voglia irrigidirsi troppo su posizioni estreme.

Se le condizioni da noi poste saranno accettate, siamo ottimisti rispetto alla possibilità di giungere a un accordo in tempi ragionevolmente brevi.

Il cambio di passo che serve a Rfi

La società Rete ferroviaria italiana, come ben noto, sta vivendo una fase cruciale. Purtroppo, anche a seguito del tragico scontro tra treni in Puglia avvenuto lo scorso luglio, ha ripreso impulso la tematica dell'attrezzaggio e gestione delle ferrovie ex concesse, oltretutto delle competenze sulla vigilanza ad Ansf, di cui parliamo nel successivo articolo.

Senza entrare troppo nel dettaglio tecnico, sicuramente c'è il riconoscimento importante del ruolo di Rfi, che però comporta un ingente impegno a cui devono corrispondere precise e mirate azioni. Altro elemento caratterizzante riguarda l'approvazione e l'applicazione delle normative europee. Infine vi è la traduzione pratica delle azioni derivanti dalla cosiddetta "cura del ferro", che il Governo sta portando avanti e che per Rfi si è tradotta anche in un aggiornamento del contratto di programma.

Questi tre macro elementi comportano la necessità di fare delle scelte organizzative e di ruolo nonché le assunzioni, in primis di personale da adibire nell'area della Direzione Lavori, in considerazione dell'età anagrafica mediamente alta dei lavoratori, determinata da anni di blocco del turnover.

Come l'esperienza insegna, costruire è un'opera faticosa e lunga, ma distruggere non richiede molto tempo. La constatazione, da parte del nuovo management del gruppo Ferrovie dello Stato Italiane, che l'età media del personale è elevata e che bisogna quanto prima avviare una profonda azione di ricambio generazio-

nale, ci fa piacere, ma noi come Fit-Cisl lo ribadiamo da tempo. Perché in precedenza si parlava solamente di risanamento e mai di sviluppo? Forse le due azioni sono inconciliabili? Ancora stenta a decollare una visione industriale, ancora siamo prigionieri di una logica datata che registra un diniego sul fronte della Circolazione, nascondendosi dietro al fatto che una futura eccedenza per tecnologia in una stazione su una linea a binario unico debba essere un apporto spendibile per una esigenza in una sala di regolazione della circolazione magari a 500/600km di distanza. È evidente che vi sono due errori di valutazione, di metodo e di merito.

La struttura organizzativa e il ruolo di Personale e Organizzazione è attuale e in grado di affrontare gli scenari prossimi venturi? Ovviamente la questione non può essere liquidata semplicemente così, come pure quella della Circolazione, come abbiamo già scritto, ma è utile per avviare una riflessione da parte di Rfi che auspichiamo possa avvenire nell'ambito del prossimo piano d'impresa, il quale, lo ricordiamo, dovrà avere una durata quinquennale ma un respiro più ampio, date le sfide che dovrà affrontare.

La questione della Manutenzione Infrastrutture è emblematica ma importante per rendersi conto delle difficoltà gestionali. Sapendo che vi è un accordo siglato l'8 luglio 2015 da applicare pienamente, invece di cooperare per applicarlo, cosa avviene? Vengono messe in atto tutta una serie di iniziative di disturbo, reinterpretando anche il contratto, emanando linee guida fantasiose, che hanno il merito di

destabilizzare l'ambiente. Che vi sia carenza di personale è innegabile, comprovato da tutta una serie di azioni che la società sta portando avanti nei territori, turni di reperibilità allungati, utilizzo della reperibilità per fare la normale attività notturna, periodi di presenziamento straordinariamente estesi. Siamo passati dal periodo dell'esodo estivo e natalizio, a qualunque manifestazione che si determini, come ad esempio carnevale. Questo significa che serve un programma straordinario di interventi manutentivi per migliorare le performance, il quale non può prescindere da una completa attuazione dell'accordo di luglio 2015, affrontando e risolvendo le criticità presenti, valutando le segnalazioni e le proposte sindacali. Sicuramente non serve destabilizzare il personale, dando adito anche a possibili contenziosi. Chissà se nel prossimo piano d'impresa vi sarà anche l'impegno di ridurre il contenzioso, ma i segnali che arrivano dai territori vanno in tutt'altra direzione.

Infine sulla sicurezza, vi è una gestione assolutistica e verticistica della materia, nonostante, come insegna l'esperienza, essa sia un classico ambito in cui è determinante la cooperazione tra le parti. Infatti i risultati si vedono. La nostra base di partenza non possono non essere le dichiarazioni e gli impegni assunti dall'allora Direttore di Produzione di Rfi nell'ambito del convegno del 1 luglio 2010. Serve indubbiamente un cambio di passo. Quante iniziative comuni negli ultimi due anni sono state rese possibili?

Non giochiamo a nascondino sulla sicurezza

Purtroppo il tragico scontro tra treni in Puglia del 12 luglio scorso ha evidenziato, ancora una volta, un meccanismo che a volte diviene perverso. Parliamo non tanto del prevedibile scaricabarile tra le parti chiamate in causa – e dobbiamo aspettare la giustizia con i suoi tempi per capire chi ha davvero torto – quanto dell’emanazione delle leggi italiane. Spesso infatti si scopre che la legge per evitare la tragedia di turno era stata varata, ma era lettera morta, a causa di rimandi a futuri decreti attuativi che si perdono nei meandri della burocrazia.

E così, per quanto riguarda lo scontro dei treni in Puglia, c’era già la legge che imponeva l’innalzamento dello standard di sicurezza delle reti ferroviarie locali cosiddette ex concesse al livello nazionale e sottoponeva la vigilanza all’Agenzia nazionale per la sicurezza delle ferrovie (Ansf). Ma il testo prevedeva prima un accordo in conferenza Stato-Regioni, per individuare le reti su cui intervenire. Accordo che non c’è mai stato, perché le Regioni non intendevano stanziare i relativi fondi – così trapela dai giornali. Ma adesso, 24 morti dopo, sembra che si muove qualcosa.

Di questo e di altro si è parlato nell’incontro del 25 luglio con l’Ansf. Non vogliamo entrare tanto nel dettaglio e tralasciamo le reti ferroviarie non interconnesse con quella di Rete ferroviaria italiana – già, perché la legge in questione prevede l’innalzamento dello standard solo per le reti che afferiscono con quella gestita da Rfi! E le altre? Aspettiamo un altro incidente mortale?

L’Italia ferroviaria vede dunque due distinte situazioni. Da una parte la rete di Rfi, completamente attrezzata, e da tempo, con sistemi di sicurezza che fanno sì che l’Italia, nel campo della sicurezza ferroviaria sia ai primissimi posti a livello internazionale. Anche a seguito degli ingenti investimenti stanziati dal Governo sono in atto diversi interventi tecnologici e infrastrutturali che, oltre a potenziarlo, renderanno ancora più alto il livello di sicurezza. È da ricordare che il sistema messo a punto sull’alta velocità è divenuto lo standard a livello europeo. Sulla rete di Rfi la vigilanza è di competenza dell’Ansf.

Dall’altra parte vi sono le ferrovie ex concesse, che in tema di vigilanza ricadono sotto l’Ufficio speciale Trasporti a Impianti Fissi (Ustif). Come dicevamo, a oggi il decreto ministeriale che deve individuarle, previsto dal dlgs 112/2015, non è stato emanato. Tale decreto impone inoltre che siano collegate anche le risorse economiche per l’adeguamento tecnologico delle

reti coinvolte. Vista l’esperienza e la competenza in merito, sarebbero maturi i tempi affinché si avvii un percorso irreversibile che porti a un unico Gestore Infrastruttura (GI). Ciò anche in funzione di una piena applicazione delle direttive europee. A titolo di cronaca, per ognuna delle 21 imprese interessate corre l’obbligo di separare la funzione del trasporto da quella di Gestore Infrastruttura, dotandosi di una specifica organizzazione. Quindi prioritariamente servirà mettere a punto il quadro sistemico dei principi e delle regole per poi passare alla fase operativa e di applicazione. Fermo restando la complessità della materia, che ha comunque in Rfi un punto importante di riferimento, servirebbe che in maniera decisa si superasse quel coacervo di interessi che fino ad oggi hanno impedito tale azione.

Altro elemento toccato nel corso dell’incontro è quello dell’emanazione di due direttive e di un regolamento che formano il cosiddetto “pilastro tecnico” del IV Pac-



chetto ferroviario - quello politico dovrebbe veder la luce presumibilmente entro la fine del corrente anno. Il pilastro tecnico è composto dalle direttive 798/2016/Ue e 797/2016/Ue, che devono essere recepite negli ordinamenti nazionali entro il 16 giugno 2019 e dal regolamento 796/2016/Ue, riguardante il funzionamento dell'Agenzia europea delle ferrovie, che è già vigente. Le novità salienti sono che, oltre a cambiare denominazione da European Railways Agency (Era) a European Union Agency for Railways (Euar), si rafforza il percorso per arrivare a un sempre più omogeneo mercato unico ferroviario europeo, partendo dal nuovo ruolo dell'agenzia europea, che sarà il riferimento per quanto riguarda le richieste dei certificati di sicurezza e quant'altro nella direzione di una più celere armonizzazione di norme e procedure in campo ferroviario. Alle agenzie nazionali, come l'Ansf, sarà assegnato principalmente l'incarico di vigilanza.

Sarà a tal proposito importante capire i riflessi sulla prospettata organizzazione di Ansf, per la quale si profila un ruolo diverso, meno teorico e più pratico, per quanto ci riguarda più pragmatico. In questa direzione va l'emanazione della legge 122/2016 che all'articolo 18 disciplina il meccanismo sanzionatorio nei confronti degli operatori ferroviari a seguito di violazioni e/o mancate ottemperanze di normative, regolamenti, prescrizioni da parte di Ansf. Il meccanismo predisposto necessita di una sorta di regolamento interno a cui Ansf sta lavorando.

Oltre a ciò sarà importante verificare l'impatto e l'organizzazione che ogni operatore intende darsi, sicuramente servirà che gli stessi operatori portino avanti un'ampia opera di diffusione dell'avvio del sistema sanzionatorio. Dovrà modificarsi l'approccio che le Imprese Ferroviaria (IF) e il GI hanno avuto nel passato, ma doverosamente andrà rinforzato il sistema interno di ogni operatore, in tema di audit.

Preme comunque sottolineare che l'adeguamento richiesto è costante e impegna-

tivo, la data della piena applicazione del IV Pacchetto ferroviario è prossima e occorre essere consapevoli del fatto che quello che fino ad oggi era una eccezione domani sarà la regola. Pertanto fanno sorridere certi atteggiamenti tesi a difendere lo status quo, mentre servirebbe la consapevolezza e il coraggio di guardare avanti.

È utile ricordare che dal prossimo 14 gennaio 2017 terminerà il periodo "ponte" che sta traghettando il sistema delle patenti per la condotta dalla precedente disposizione 31/2000 di Rfi ai contenuti di cui al dlgs 247/2010.

Sempre in ambito europeo, stanno procedendo i lavori dei gruppi coordinati dall'agenzia europea in merito alle specifiche tecniche di interoperabilità (Sti), con lo scopo di armonizzare i principi e il quadro tecnico di riferimento. In questo caso facciamo riferimento alla Sti Esercizio, che ricordiamo interviene anche sulla qualificazione del personale, ipotizza l'introduzione di nuove funzioni e modifica alcune norme di esercizio. Un esempio riguarda la localizzazione e la partenza di un convoglio prima che il sistema di terra lo rilevi.

Il quadro che regola la materia ferroviaria, e non solamente la circolazione, è molto complesso e questo parrebbe un'ovvietà. Che l'emanazione del decreto 04/2012/Ansf avrebbe determinato alcune conseguenze è cosa risaputa essendo stata ripetuta più volte in comunicati, articoli e via elencando. Che il processo sarebbe stato lungo e irto di difficoltà, i più attenti e interessati lo avevano previsto. Ma che gli operatori ferroviari avrebbero posto in essere atteggiamenti diversificati, non tutti lo hanno messo in conto.

Detto ciò e partendo dal GI, l'Ansf ha evidenziato che il processo di adeguamento dei testi normativi alle disposizioni e prescrizioni di esercizio si dovrebbe concludere nel 2018 e che, per quanto riguarda l'emanazione del "testo unico" delle procedure di interfaccia, il GI è in affanno. Dal

proseguo dell'esposizione è emerso che talune IF hanno perduranti criticità riconducibili alla tracciabilità, pianificazione ed erogazione della formazione, nonché al mantenimento delle competenze. La problematica riconducibile alle procedure di gestione delle avarie delle porte, dopo l'installazione di un ulteriore dispositivo di controllo, deve ancora trovare una compiuta definizione, passando anche da uno specifico modulo formativo.

Vengono segnalate anche difficoltà nella diffusione delle Disposizioni e Prescrizioni di esercizio. A tal proposito rimane compiutamente da disciplinare la questione dell'utilizzo degli strumenti informatici, distinguendo nettamente le fasi dell'invio, da quelle della ricezione, riconoscimento e successiva formazione specifica. Anche l'impresenziamento impianti di circolazione è oggetto di approfondimento da parte dell'Ansf, in quanto l'impresenziamento delle stazioni deve rispondere a criteri e condizioni stabiliti preventivamente, tra cui l'installazione di sistemi tecnologici di rilevazione della temperatura delle boccole, dei carichi verticali e di Portali Multi Funzione (Pmf).

Da quanto sopra emerge un quadro molto articolato, che a sei anni dall'emanazione del decreto 04/2012/Ansf (agosto 2012), stenta a trovare stabilità: tanto è stato fatto ma moltissimo resta da fare. Ricordiamo che ancora non si sono esplicitati nella sua intrezza gli effetti di tale decreto, che riguarda, a scampo di interessati fraintendimenti, tutto il personale impiegato nelle attività di sicurezza.

Risulta anche chiaro, oltretutto, che il combinato disposto dal recepimento delle norme europee e dall'applicazione del decreto 04/2012/Ansf produce conseguenze che non possono rimanere circoscritte nell'ambito della sola sicurezza dell'esercizio ferroviario.

Massimo Malvisi

Ferservizi è in buona salute: dovrebbe assumere

È decisamente buono il bilancio economico e finanziario della società Ferservizi e la prospettiva per i prossimi anni è molto rassicurante. Questo in estrema sintesi è quanto è emerso dall'incontro con l'Amministratore delegato della società dei servizi del gruppo Ferrovie dello Stato Italiane per la presentazione del budget 2016.

Siamo stati sorpresi positivamente perché, insieme al programma di attività del 2016, ci è stato rappresentato anche il piano d'impresa della società fino al 2020, in anticipo rispetto alla scadenza del 2017 di quello attuale che, oltre a mettere fine all'incertezza sul futuro dell'azienda, ne anticipa una maggiore affermazione e sviluppo all'interno del gruppo.

Dai dati che ci sono stati illustrati, si rileva il positivo andamento economico raggiunto dalla società nel 2015, che ha registrato un Ebitda (margine operativo lordo) di 48 milioni di euro, molto superiore ai 37 preventivati. Tale importante risultato è stato determinato da un considerevole aumento dei ricavi, che hanno raggiunto i 206 milioni di euro, e da una riduzione dei costi operativi di ben 3 milioni. I dati della produzione a consuntivo evidenziano volumi di attività svolte nelle aree di business sostanzialmente in linea con quelli degli anni precedenti, a eccezione dei servizi Immobiliari, dove si è registrata una flessione delle vendite dovuta anche al minor numero di immobili da alienare. Da evidenziare è la notevole crescita dell'attività di stampa in ambito dei servizi di facility, conseguente alla decisione delle società del gruppo Fsi di commissionare il servizio

a Ferservizi invece di ricorrere a imprese esterne.

Per quanto riguarda la prospettiva, è certamente rassicurante l'aver appreso che sono stati rinnovati tutti i contratti di servizio scaduti con le società del gruppo, con una durata di 5+2 anni e con medesima scadenza. Ciò è stato possibile grazie al buon livello strutturale ed economico raggiunto dall'azienda, che ha consentito di richiedere alle società clienti corrispettivi più bassi conservando, tuttavia, una più che soddisfacente redditività. Per quest'anno, quindi, sia i ricavi che il margine operativo lordo saranno sensibilmente inferiori a quelli del 2015, ma nell'arco di piano fino al 2020 sono previsti progressivamente in aumento fino a riportarsi sugli attuali valori.

La strategia del piano prevede l'evoluzione del modello operativo basato sulla concentrazione e la specializzazione delle attività, in continuità con quanto già realizzato in passato. Ricordiamo in particolare le recenti riorganizzazioni che nel 2013 hanno interessato le strutture territoriali delle aree dei servizi amministrativi e immobiliari e successivamente nel 2015 quelle di building, facility e servizi comuni, che hanno contribuito in maniera decisiva al conseguimento del buon andamento aziendale. L'assetto organizzativo dovrà sapersi adattare alle crescenti richieste di servizi delle società del gruppo, che sempre più trasferiscono alle riconosciute e apprezzate competenze di Ferservizi le attività non strettamente legate all'esercizio ferroviario. È imponente la mole di lavoro

da eseguire per mappare, classificare il patrimonio di Fsi e completare la parte documentale degli immobili.

Sono in avvio le attività di custodia delle linee dismesse e il censimento ambientale abbinato al controllo fisico dei beni. In consistente aumento è la richiesta da parte delle società di effettuare e gestire gare di appalto per acquisti di ogni genere, dalla cancelleria al vestiario, per la fornitura dei dispositivi di protezione individuale, per il noleggio di mezzi e per i contratti delle utenze di elettricità e gas.

In un quadro aziendale così ideale si rileva, però, che non viene riservata una adeguata attenzione al personale, il quale con la propria dedizione e professionalità è stato il vero protagonista per il conseguimento del buon risultato. Sono tante le situazioni di disagio sofferte per valorizzazioni negate e per la disomogeneità di inquadramento dei lavoratori che svolgono medesime attività, per cui necessitano risposte risolutive. Inoltre c'è bisogno di riequilibrare e armonizzare l'organico esistente rispetto anche alle nuove e numerose attività da svolgere.

Il recente accordo sul fondo di sostegno con cui sono state annunciate nuove assunzioni può essere l'occasione per provvedervi, oltre che per concretizzare quel ricambio generazionale tanto atteso e necessario per mantenere elevati gli standard di qualità ed efficienza che nuove e specifiche risorse possono meglio garantire.

Autostrade, trafori e servizi

Tutte le novità nei ccnl autostrade e autonoleggio appena rinnovati

Marino Masucci, Coordinatore nazionale,
spiega il lavoro svolto dalla Fit



Dopo mesi di lunghe e difficili trattative si sono concluse positivamente le vertenze per il rinnovo di due contratti collettivi nazionali di lavoro: quello delle società autostradali e quello dell'autonoleggio.

Per raggiungere questo obiettivo, la Segreteria nazionale della Fit Cisl ha prodotto un notevole sforzo organizzativo, coinvolgendo nelle fasi più delicate delle trattative i massimi vertici della Federazione che hanno contribuito in maniera determinante. Quello che ha più colpito è la grande partecipazione dei lavoratori e dei delegati nelle giornate di sciopero nazionale per il rinnovo del ccnl autostrade il 4

e 5 maggio scorsi: ha vinto sicuramente il gioco di squadra.

Il ccnl dell'autonoleggio

Le segreterie nazionali di Fit-Cisl, Filt-Cgil, e Ultrasporti e le Rappresentanze sindacali aziendali hanno espresso ampia soddisfazione per l'ipotesi di accordo di rinnovo, che è stata sottoscritta il 26 luglio scorso dopo una lunga trattativa, culminata in una riunione durata 24 ore senza interruzioni.

Questo contratto è stato chiuso con pochi mesi di ritardo rispetto alla naturale sca-

denza. È mantenuta ferma la vigenza contrattuale e la triennialità, portando nelle tasche dei lavoratori e delle lavoratrici 120 euro sui minimi tabellari al parametro c1, circa 18 euro sulla previdenza integrativa per iscritti e non iscritti e un'una tantum di 240 euro.

Si argina in modo importante il Jobs Act, escludendo l'utilizzo dei voucher, mantenendo le tutele dell'art 18 nei contratti sottoscritti prima del 7 marzo 2015 e nei cambi di appalto.

Sul mercato del lavoro si aumenta la quota minima di rimborso per gli stage arrivando a 650 euro - prima era di 550 - e l'apprendistato vede ridurre l'utilizzo a 24 mesi, portando le stabilizzazioni al 90%.

Altro punto importante conquistato riguarda la normativa su appalti e cambio appalto, con un controllo diretto della committenza, con l'obbligo delle aziende di una informativa puntuale e completa e con una clausola sociale di salvaguardia per i lavoratori nei cambi appalti, nonché un articolo sulle internalizzazioni nel settore, prossima sfida su cui il sindacato vuole misurarsi.

Notevoli passi avanti sono stati fatti anche sui diritti con il recepimento della normativa sulle unioni civili, il congedo parentale elevato al 40% per i primi 30 giorni, 5 giornate ulteriori per la malattia bimbo e 3 giornate retribuite per la nascita di un fi-

glio per i padri, miglioramenti sulla normativa per i figli disabili con il congedo retribuito al 40% fino al 12 anno e articoli sulla violenza di genere e l'impegno a definire un codice nazionale di comportamento contro molestie e mobbing.

Viene istituita, inoltre, una commissione che dai primi di ottobre lavorerà sulla classificazione per renderla migliorativa e utilizzabile già dal prossimo rinnovo contrattuale.

Il senso di responsabilità dimostrato da tutte le parti sedute al tavolo ha permesso la chiusura di questo contratto in tempi rapidi e con grande soddisfazione di tutti. Come già detto all'inizio, il grande lavoro fatto dalle Rsa in sede di rinnovo e ogni giorno nelle aziende non poteva che portare a questo risultato.

Nei prossimi giorni si procederà alla consultazione delle lavoratrici e lavoratori per sciogliere la riserva entro la prima decade di settembre.

Il ccnl delle società concessionarie autostradali

Dopo 36 ore di trattativa ininterrotta è stata firmata il 29 luglio scorso l'ipotesi di accordo per il rinnovo del ccnl dei lavoratori delle concessionarie delle autostrade.

Di particolare rilievo è la parte economica: l'aumento di 150 euro sui minimi contrattuali e dello 0.5% di retribuzione aggiuntiva, relativa alla previdenza complementare, della quale beneficeranno tutti i lavoratori iscritti e non iscritti, rende questo uno dei contratti più premianti e rilevanti nel panorama dei rinnovi stipulati negli ultimi mesi. Per i mesi trascorsi dalla scadenza verrà erogata un'una tantum di 240 euro in due tranches.

Per la Fit-Cisl è un notevole successo soprattutto l'aver raggiunto l'adesione generalizzata per via contrattuale di tutti i lavoratori del comparto alla previdenza complementare.

Quanto ai diritti, sono state mantenute le garanzie dell'art. 18, per le assunzioni pre-

cedenti il 7 marzo 2015, è stata inserita la clausola sociale in caso di cessione, trasformazione e subentro della società concessionaria con applicazione del contratto autostrade, è stato introdotto il divieto di utilizzo del voucher, non è stato recepito il demansionamento e sono state migliorate le normative del welfare in particolare per quanto riguarda congedi parentali, riconoscimento delle unioni civili, tutele contro le violenze di genere e sospensione del periodo di comporto in caso di malattie gravi.

Abbiamo mantenuto e rafforzato l'ente bilaterale del settore, che potrà stipulare a favore di tutti i lavoratori una polizza premiorienza e contro le malattie gravi.

Vi è stato anche un miglioramento della normativa sul diritto allo studio e sulle trasferte.

Questo importante rinnovo è stato ottenuto anche e soprattutto grazie al contributo di tutti i lavoratori e delle Rsa/Rsu che hanno, con la straordinaria partecipazione allo sciopero indetto il 4 e 5 giugno scorsi, modificato le posizioni datoriali in



maniera determinante per la chiusura positiva della fase negoziale.

Nel mese di settembre si svolgeranno le assemblee dei lavoratori per l'approvazione dell'ipotesi di accordo.

I due rinnovi contrattuali e la questione economica

In entrambe le vertenze la parte economica ha determinato numerose difficoltà; il sistema di calcolo condiviso negli ultimi rinnovi contrattuali, attraverso la misurazione dell'inflazione programma tramite l'indice Ipc, risultava non più efficace. Infatti, il sistema era formalmente scaduto nella vigenza e, a causa della deflazione in corso, gli aumenti potevano essere addirittura negativi.

Le due associazioni datoriali, supportate dall'interpretazione più restrittiva di alcune Federazioni sindacali datoriali (Federmeccanica in primis), per diversi mesi hanno sostenuto la tesi di chiedere indietro i soldi ai lavoratori. Questo ha portato a un lungo braccio di ferro tra parti sociali e datoriali su entrambi i tavoli di trattativa.

Nel frattempo all'inizio del 2016 è intervenuto un importante documento di Cgil, Cisl e Uil confederali che ha definito nuovi, significativi elementi per poter definire la partita economica: non si indica più l'inflazione ma anche la necessità di trovare, tramite intese, indicatori macroeconomici di settore per redistribuire la ricchezza prodotta dalle aziende. Quindi i rinnovi vanno concepiti non solo come difesa del potere d'acquisto, ma anche per aumentare e distribuire più equamente la ricchezza prodotta.

Ho personalmente cercato di rifarmi al concetto del Vaid (valore aggiunto distribuito integrato). Più concretamente la distribuzione del Vaid considera quanto del valore precedentemente determinato viene ripartito tra i diversi stakeholder (dipendenti, Stato/istituzioni, azionisti e finanziatori) e quanto rimane all'interno dell'impresa. In sostanza come si distribui-

sce, in quale percentuale, il valore aggiunto prodotto dall'impresa e dal settore sul fattore lavoro.

Grazie a queste considerazioni e con il supporto del Centro studi di Firenze, che ha elaborato uno studio sul settore autostradale, ricco e prezioso di dati, ho potuto argomentare con professionalità le mie tesi.

Altro importante risultato è stato sicuramente quello di aver ottenuto, in entrambi i contratti, l'adesione generalizzata per via contrattuale alla previdenza contrattuale. Abbiamo lottato con forza e con momenti di confronto molto aspro e abbiamo conseguito un risultato politicamente rilevante.

Infatti come tutti gli addetti ai lavori sanno l'adesione generalizzata è un'idea Cisl. Il dottor Angelo Marinelli ed altri dirigenti sindacali l'hanno lanciata diversi anni fa, come possibilità concreta e lungimirante, a difesa del futuro dei lavoratori, visto che i governi che si susseguono continuano a tagliare le pensioni pubbliche.

Numerosi contratti della nostra Federazione dei trasporti stanno ottenendo lo stesso importante risultato, che consente ai giovani e ai non iscritti di vedersi riconosciuto il diritto fondamentale a una serena vecchiaia, con una pensione di scorta e integrativa di quella pubblica.

Oltre a ciò rivendichiamo ancora di aver arginato le parti più antipatiche del Jobs Act e i tentativi dei rappresentanti delle aziende di ridurre i diritti dei lavoratori.

Il lavoro che resta da fare sulla classificazione del personale

Il rammarico più grande è stato quello di non aver raggiunto in entrambi i contratti significativi passi in avanti sulla classificazione del personale.

Avevamo presentato nelle piattaforme dei progetti di riforma delle scale classificatorie che consentisse il passaggio dalla posizione organizzativa al ruolo dei lavoratori; la nostra proposta immagina un sistema di

valutazione professionale moderno, basato su quello che il lavoratore effettivamente fa, più rispondente alle attuali evoluzioni organizzative del mondo del lavoro. L'esigenza era e rimane quella di passare da un inquadramento unico a quello organizzato per fasce.

Nell'inquadramento unico, infatti, la professionalità è misurata attraverso le declaratorie che definiscono le caratteristiche professionali generali, entro cui rintracciare gli specifici profili professionali che esemplificano come tali caratteristiche siano riscontrabili nelle diverse mansioni assegnate. Da questa assegnazione dipende l'attribuzione del lavoratore a uno dei livelli dell'inquadramento unico. A tali livelli corrisponde un parametro retributivo unico.

Nell'inquadramento per fasce, invece, la professionalità è sempre misurata attraverso declaratorie che definiscono una pluralità di caratteristiche professionali generali, entro cui rintracciare gli elementi utili alla definizione di profili professionali; tali profili però vanno ricondotti alle diverse mansioni assegnate attraverso un percorso di identificazione svolto al livello aziendale. Dall'assegnazione di fascia dipende l'attribuzione del lavoratore a uno dei livelli dell'inquadramento all'interno della fascia e la possibilità, sulla base dei criteri concordati con il ccnl, che il livello di contrattazione aziendale apporti elementi aggiuntivi di assegnazione a un "livello-parametro" attraverso il riconoscimento di tali parametri. A questi livelli corrisponde pertanto una pluralità di parametri retributivi compresi all'interno della fascia di inquadramento e, fermo il posizionamento gerarchico di ruolo, la possibilità di percorsi "orizzontali" di carriera e retribuzione; questa impostazione risponde alle esigenze dei lavoratori inseriti in una nuova organizzazione del lavoro.

L'inquadramento unico del 1973 rispondeva alle istanze di condizionamento e modifica dell'organizzazione del lavoro di allora, quella fordista, della grande indu-



stria e dell'avvento della meccanizzazione, che si imponeva come organizzazione fortemente parcellizzata. Oggi le condizioni di lavoro sono profondamente mutate, dopo le ristrutturazioni e l'introduzione di nuove tecnologie: la stessa organizzazione del lavoro non è più basata su mansioni specialistiche, ma richiede ai lavoratori di ricoprire ruoli organizzativi sempre più complessi, che non superano completamente la mansione e la funzione tecnico-specialistico, ma che hanno nelle capacità relazionali, di autonomia e discrezionalità, l'aspetto di novità più importante.

Ciò non può essere altresì disgiunto dalla accelerazione dei processi di informatizzazione non solo della produzione del bene e del servizio, ma anche dei modelli organizzativi, conoscitivi e relazionali del mondo del lavoro, elemento che amplifica tendenze di riduzione dei livelli operativi della scala gerarchica e permette scambi di informazioni non mediati dal livello superiore di coordinamento (direzione). Ciò implica una crescente informalità della relazione lavorativa e una diversa impostazione della stessa qualificazione della subordinazione nel rapporto di lavoro, con effetti di sovrapposizione fra il lavoro dipendente e il parasubordinato.

La professionalità definisce il contenuto e le caratteristiche di competenze e conoscenze richieste da un determinato profilo

professionale, ovvero la capacità di svolgere da parte del lavoratore la propria attività con competenza e efficacia.

La valenza del nuovo sistema di classificazione professionale

Con la riforma dell'inquadramento unico e il diritto individuale alla formazione continua si riconsegnano nuovi poteri alla contrattazione articolata dentro l'impresa, si danno risposte efficaci alle aspettative dei lavoratori, riducendo dualismi e disuguaglianze, si amplia l'area di efficacia dell'azione sindacale collettiva e si riconduce a parametri misurabili e di sintesi la valutazione della professionalità.

Purtroppo, le aziende non hanno voluto che il sindacato potesse svolgere un ruolo nella valutazione delle professionalità, hanno preferito rimanere all'interno dello status quo, più comodo ma soprattutto a tipica gestione unilaterale, diciamo pure, un po' antiquata. È un peccato, un'occasione persa, ma intendiamo tentare di nuovo.

Conclusioni

Nella difficoltà di questa tornata contrattuale emergono elementi positivi. Il rinnovato rapporto di fiducia con i lavoratori e la partecipazione massiccia agli scioperi hanno sorpreso anche i più ottimisti. In conclusione possiamo affermare che gra-

zie alla contrattazione abbiamo, come sindacato, la possibilità di aprire una nuova stagione.

In quest'ottica occorre prendere atto che il sindacato non è soggetto privo di ruolo nella rappresentazione degli interessi e dei bisogni che si determinano intorno al modello di assetto della gestione delle infrastrutture della viabilità in generale e, in particolare, di quella gestita dallo Stato attraverso lo strumento della concessione. Tale ruolo si esercita e si esplicita intorno alle politiche dei trasporti nel Paese e nelle sue relazioni di interscambio con l'Europa e con il resto del mondo. Questa importanza della contrattazione non può pertanto essere elusa e disattesa.

Bisogna guardare a un percorso di riaccorpamento e definizione contrattuale, rispetto al quale gli assetti regolatori dei rapporti di lavoro che possono venire a crearsi, le dinamiche intorno ai perimetri di rappresentanza del lavoro, l'innovazione nella rappresentazione di nuove modalità di classificazione professionale, un diverso approccio ai temi della partecipazione e della rappresentanza, coerenti con le nuove intese interconfederali, possono permettere di traguardare assieme, impresa e lavoro, assetti di gestione del sistema viabile extraurbano ed autostradale più snelli, non meno capaci di generare lavoro e più efficienti.

Servizi ambientali

Le vere ragioni dell'emergenza rifiuti a Roma

Il Coordinatore nazionale Angelo Curcio fa chiarezza su una situazione strumentalizzata dalla politica, a danno di utenti e lavoratori

A Roma sulla problematica della “monnezza” siamo al tutti contro tutti, ma intanto la capitale d'Italia continua a essere non autosufficiente nello smaltimento dei rifiuti, in balia delle più fantasiose soluzioni e di utopie utili solo a rimandare il problema alla prossima giunta di turno. Si sono alternate amministrazioni di centro sinistra con quelle di centro destra e ora abbiamo i 5 Stelle, ma la musica non cambia: la spazzatura la fanno smaltire a chi ci guadagna bene e i costi continuano a lievitare, finché qualcuno non richiederà alle proprie responsabilità Roma e i suoi cittadini, ricordando che i rifiuti che produci li devi smaltire sul tuo territorio e non a casa degli altri.

I politici di turno accusano coloro che li hanno preceduti sulle mancate scelte per chiudere il ciclo dei rifiuti. Ma la verità è che scegliere implica una presa di responsabilità, anche nei confronti dei cittadini-elettori, e mentre nelle grandi capitali d'Europa queste scelte le hanno fatte da decenni, diffondendo e favorendo una cultura ambientale basata su una gestione industriale sostenibile, da noi, a esclusione delle regioni del nord, questo tipo di gestione è stato sempre demonizzato e additato come il male assoluto: si tratta di un atteggiamento medioevale che ha condizionato l'opinione pubblica portandola a rifiutare ciò che non conosce perché ritenuto dannoso per la propria salute.

Oramai a Roma si è sviluppato un immaginario popolare che associa ai rifiuti unicamente un problema da risolvere. La mancanza di strategie a medio e lungo termine che portino alla gestione industriale dei rifiuti, compresa la cogenerazione di energia, ha portato ad affrontare la tematica con la comoda e ingiustificata etichetta dell'emergenza. In pratica ci si nasconde dietro qualcosa di eccezionale per nascondere l'incapacità – o la mancanza di volontà – di assumersi le proprie responsabilità.

Quando Manlio Cerroni, il patron della discarica di Malagrotta aperta nel 1974 e chiusa nel 2013 ma senza soluzioni alternative, dice che Roma dovrebbe fargli un monumento, non fa niente altro che rivendicare il suo ruolo di risolutore di una problematica creata dall'irresponsabilità di una politica più interessata alle prossime elezioni che alla tutela dell'ambiente per le prossime generazioni.

In passato alcuni passi avanti sono stati fatti da parte dell'amministrazione regionale del Lazio. Attualmente il Piano di gestione dei rifiuti, approvato con deliberazione del Consiglio regionale n. 14 del 18/01/2012, istituisce 5 Ambiti territoriali ottimali: Ato Frosinone, Ato Latina, Ato Rieti, Ato Roma e Ato Viterbo.

Il Piano stabilisce che all'interno di tali ambiti si debba: organizzare il servizio di raccolta dei rifiuti urbani e assimilati; ga-

rantire l'autosufficienza degli Ato per quanto riguarda il trattamento meccanico biologico (Tmb, trattamento a freddo della spazzatura indifferenziata attraverso processi meccanici e biologici per separare la frazione umida da quella secca, riciclare quanto possibile e produrre combustibile con il rimanente, dopo aver rimosso i materiali incombustibili); garantire l'autosufficienza degli impianti di smaltimento di rifiuti urbani (discariche) intesa come capacità di soddisfare il fabbisogno di smaltimento dei residui di trattamento dei rifiuti urbani laziali all'interno dei territori di ogni singolo Ato.

Nel caso in cui non ci sia la possibilità di gestire i rifiuti all'interno di uno di questi ambiti, a causa della non completa dotazione impiantistica, sarà possibile utilizzare gli impianti presenti negli Ato più vicini, al fine di ridurre i movimenti dei rifiuti stessi secondo il principio di prossimità sancito dal decreto legislativo 152/2006.

È su quest'ultima opportunità di “scaricare” il problema rifiuti sulle spalle dei vicini che hanno puntato le ultime amministrazioni capitoline, (5 Stelle compresi), opportunità negata da chi è stanco di vedersi portare in casa propria la spazzatura che Roma dovrebbe smaltire sul proprio territorio.

I principali impianti di gestione dei rifiuti urbani presenti sul territorio della Regione Lazio sono in tutto 21: 10 discariche di cui

2 chiuse (Malagrotta e Guidonia), 8 impianti per il trattamento meccanico-biologico (Tmb), di cui 4 nel territorio comunale di Roma, e 3 impianti di incenerimento/gasificazione di cui solo uno nel territorio romano di proprietà di Manlio Cerroni; a questi vanno aggiunti l'impianto di compostaggio dei rifiuti organici di Maccarese e l'impianto di incenerimento dei rifiuti ospedalieri di Ponte Malnome.

A oggi gli impianti che servono la capitale sono insufficienti e molti necessitano di una manutenzione straordinaria se non un completo revamping, ma purtroppo fermarli senza alternative, anche temporanee, metterebbe di nuovo in crisi il conferimento della spazzatura raccolta, con i risultati che abbiamo visto nei mesi scorsi.

Questo fragile sistema di smaltimento dei rifiuti romani necessita di un'implementazione dell'impiantistica oggi presente e per costruire nuovi impianti vanno individuati i siti, ma, dopo che per decenni tutta la classe politica romana ha demonizzato gli impianti, scegliere un sito senza vedersi rincorrere dai residenti di quel territorio è impossibile. Naturalmente quando si parla di impianti mi riferisco soprattutto quelli destinati al recupero differenziato del rifiuto a valle della raccolta e non a monte, con le famose modalità manuali porta a porta.

D'altro canto in una città di quasi 3 milioni di abitanti la modalità della raccolta differenziata manuale "porta a porta" si può ritenere complementare (esigenze logistiche nei centri storici e così via), ma non risolutiva, per tre principali motivi: l'incertezza delle risorse economiche necessarie a ga-

rantire continuità a un servizio che rischia di essere messo sempre in discussione a ogni nuova elezione amministrativa; eventuali esuberi di personale per il ritorno al più economico sistema meccanizzato e da ultimo scarsi investimenti in mezzi e attrezzature idonee a prevenire possibili rischi su salute e sicurezza dei lavoratori rispetto a carichi e modalità di lavoro.

Roma ogni giorno produce circa 5mila tonnellate di rifiuti. Il 42% (circa 2mila tonnellate) sono di differenziata; il restante 58% (circa 3.000) di indifferenziata: questa seconda parte, secondo le normative in vigore, deve essere trattata in impianti che la differenzia a valle della raccolta. Dei 4 Tmb destinati a Roma, 2 sono privati e si trovano a Malagrotta, sono di proprietà della Colari l'azienda di Cerroni, gli altri 2 sono pubblici, di Ama e uno è a Rocca

quello di Ama-Salaria, autorizzato per 750, ne tratta circa 450. Entrambi gli impianti lavorano spesso a regime ridotto perché hanno bisogno di continua manutenzione, pertanto la quantità dei rifiuti trattati dai Tmb (1.200 Malagrotta + 650 Rocca Cencia + 450 Salaria) sono 2.300 tonnellate, ben al di sotto del fabbisogno romano di 3.000.

Ora, se la tariffa stabilita per i quattro Tmb romani è di 104 euro a tonnellata, il resto dell'indifferenziata viaggia costi ben più alti tra l'Italia e il resto d'Europa, dai 120 euro che vengono pagati agli altri impianti laziali ai 138 per portarli in Germania: un affare da circa 2 miliardi di euro all'anno.

In questo quadro di incertezze, chi gestirà il business dello smaltimento dei rifiuti di Roma nei prossimi anni? Se l'attuale am-

ministrazione capitolina, come le precedenti, continuerà a non dare certezze sul futuro di Ama, il rischio è che altri player nazionali o internazionali si occuperanno della parte più ricca del ciclo dei rifiuti, lasciando ad Ama quella più povera, lo spazzamento e la raccolta dei rifiuti, con un impatto molto violento su un'azienda con quasi ottomila dipendenti.



Cencia, uno sulla Salaria all'altezza di villa Spada.

I due Tmb di Malagrotta-Colari trattano insieme circa 1.200 tonnellate al giorno dell'indifferenziata romana; la loro capacità è di 1.500 tonnellate ma le 300 di differenza sono destinate a Ciampino, Fiumicino, gli aeroporti e Città del Vaticano. Il Tmb-Ama di Rocca Cencia, autorizzato per 800 tonnellate giornaliere ne tratta circa 650,

Oggi occuparsi dei rifiuti vuol dire costruire il futuro più che contemplare il passato, ma questo futuro ancora non è stato progettato, quindi Roma va avanti così, e senza una soluzione strutturale si rischieranno altre emergenze, che continueranno a essere affrontate con improvvisati e costosi rimedi, utili solo a chi non ha il coraggio politico di decidere e a chi specula sulle emergenze.

Autotrasporto merci – Logistica

Dove eravamo rimasti?

Il Coordinatore nazionale Maurizio Diamante fa il punto e illustra l'azione della Fit nei prossimi mesi

Ogni anno il mese di settembre fornisce l'opportunità di fare un po' il punto della situazione: Ferragosto viene considerato come lo spartiacque immaginario per riordinare le idee proiettandosi sull'imminente autunno che incombe, cercando di capire quanto potrà essere caldo.

Lo stesso discorso vale per il merci e la logistica. Vediamo quindi di mettere in fila le situazioni che abbiamo lasciato in sospeso e che ritroviamo puntualmente nel nostro settembre, per valutare la temperatura che ci aspetta.

Il rinnovo del contratto collettivo nazionale del merci resta sicuramente l'argomento principale, cui vanno però affiancate vertenze o situazioni che potrebbero creare non pochi grattacapi. Ma procediamo con ordine.

Il 25 settembre del 2015 sono iniziate le trattative del rinnovo del ccnl Logistica, Trasporto Merci e Spedizione, scaduto il 31 dicembre 2015, e siamo stati da subito ben consci delle difficoltà a cui andavamo incontro. Il rinnovo contrattuale non è mai una passeggiata ma questo si presentava con gli auspici meno positivi. Nel maggio 2015 le Associazioni datoriali Conftrasporto e Anita, rappresentanti l'autotrasporto, e LegaCoop, Confcooperative e Agci, che raccolgono le centrali cooperative, avevano disdettato il ccnl, rivendicando una trattativa separata che avrebbe dovuto riguardare a un proprio contratto. Senza ricordare tutti i passaggi avvenuti fino a oggi, ampiamente trattati in articoli precedenti de La Voce e ai quali rimandiamo, va evidenziato principalmente



come il ruolo del sindacato sia stato importante nel tenere insieme le varie e diverse anime datoriali che compongono il variegato mondo della logistica.

Attraverso "tavoli tecnici", "commissioni di lavoro" e usando insomma tutte le terminologie più fantasiose che potessero giustificare le trattative in tavoli separati, ben consapevoli che l'obiettivo è il mantenimento dell'unità e dell'unicità del contratto di filiera, siamo arrivati a oggi con la "metabolizzazione" del metodo di lavoro da parte degli attori coinvolti iniziando timidamente a entrare nel merito in prossimità del compimento dell'anno di trattativa.

Sicuramente è necessario dare una sterzata e una accelerata al percorso: il galleggiamento di questo primo anno forse è servito per mantenere la barra a dritta in un comparto sempre in ebollizione, ma quanto mai strategico per l'econo-

mia del nostro Paese; basti ricordare l'investimento di Amazon nel Lazio e l'importanza sempre maggiore degli interporti e dei siti industriali dove le grandi multinazionali hanno i loro capannoni.

A tal proposito va ricordata l'iniziativa della Fit, che nel luglio scorso ha inaugurato un suo ufficio a Piacenza, proprio per la strategicità e l'importanza che la zona riveste nel mondo della



logistica. L'iniziativa vede coinvolte le regioni di Emilia Romagna e Lombardia denominate "Terre di mezzo", a indicare la promiscuità dell'area geografica anche al di là del fiume Po, nelle province di Lodi e Pavia. Una simile svolta si spiega con la volontà di radicare la Fit nel territorio ma soprattutto di riportare il sindacato dove è nato: all'interno dei luoghi di lavoro.

Altro dato da ricordare è la conclusione della trafila di acquisizione di Tnt da parte di FedEx. Lo scorso 25 maggio la Commissione europea e le autorità Usa, incassati dai paesi coinvolti tutti i sì all'operazione, hanno dato vita al cosiddetto day one del nuovo colosso. La fusione a livello mondiale, probabilmente, sarà completata nel giro di qualche anno. Per quanto riguarda l'Italia ancora non sappiamo quando ci sarà l'armonizzazione del personale, ma ci sono sicuramente grosse aspettative soprattutto sul modello organizzativo che l'azienda vorrà dotarsi. Va ricordato che FedEx utilizza esclusivamente personale diretto, sia per la movimentazione della merce che per la distribuzione. Negli incontri che si sono avuti con Tnt Express si è cominciato a parlare di internalizzazione delle attività del magazzino come primo passo, non escludendo anche l'attività dei cosiddetti driver in un prossimo futuro.

Per il mondo dei corrieri sarebbe una svolta fondamentale, da sempre richiesta dalla Fit. L'internalizzazione delle attività di magazzino, di distribuzione e conseguentemente

dei lavoratori porrebbe fine a una anomalia esclusivamente italiana, riconsegnando ai lavoratori della logistica quella dignità, quelle tutele e quei diritti andati persi negli ultimi anni in una miriade di appalti, subappalti e così di seguito. La strada è ancora lunga e probabilmente non ancora completamente tracciata, contorta e irta di difficoltà: da parte nostra continueremo a batterci per la legalità, la trasparenza e la dignità dei lavoratori.

E passiamo all'autotrasporto. Il 17 luglio scorso è stato emanato il decreto 136/2016, che è entrato in vigore il 23 luglio e che recepisce la direttiva 67/2014/Ce, cosiddetta "Enforcement", sui distacchi transnazionali dei lavoratori, argomento oggetto del nostro interesse per gli autisti dei tir. Scorriamone i punti salienti.

La direttiva va applicata anche alle agenzie di somministrazione stabilite in uno Stato membro che distaccano lavoratori presso un'impresa utilizzatrice italiana e, per quanto riguarda il trasporto su strada, la norma dice chiaramente che il decreto deve essere applicato anche nell'ipotesi di cabotaggio, definendo chiaramente che in quel periodo ai lavoratori distaccati e/o somministrati si applicano le condizioni di lavoro e di occupazione dello Stato ospitante con preciso riferimento ai trattamenti retributivi minimi, le condizioni di lavoro, la tutela della salute e sicurezza nonché le ferie.

Un elemento molto importante è l'obbligo per l'agenzia di somministrazione o dell'impresa che distacca dei lavoratori in Italia di comunicare il distacco al Ministero del lavoro entro le ore 24 del giorno precedente l'inizio del distacco, nonché tutte le successive modifiche entro cinque giorni.

Sono individuati gli elementi per l'accertamento dell'autenticità del distacco con riferimento sia all'impresa distaccante, che deve esercitare «effettivamente attività diverse rispetto a quelle di mera gestione o amministrazione del personale dipendente», sia alla situazione del lavoratore. Questa vuole essere una norma contro quelle società fantasma denominate letter box che, nei fatti, sono aziende con sedi in caselle postali create al solo scopo di assumere autisti per distaccarli in altri paesi e applicare il basso costo del lavoro dell'impresa distaccante.

Come sempre le norme sono ben scritte, comprendono elementi più condivisibili e altri meno, non sempre recepiscono interamente quelle che sono le richieste delle parti sociali e datoriali e probabilmente le sanzioni potrebbero essere più dure, ma alla fine il problema rimane sostanzialmente uno, e cioè, se i vari ispettorati siano in grado di effettuare i controlli per verificare la giusta applicazione del decreto.

Ultima questione è la crisi dei noli marittimi e le conseguenze sulle compagnie. È già stato sollevato e segnalato come il settore dei container e dell'intero shipping sia in profonda difficoltà. Secondo gli addetti ai lavori la situazione è peggiore addirittura rispetto al 2008 per tutta una serie di motivi tra cui la sovraccapacità di stiva che si era creata nel periodo delle vacche grasse e che ora risulta difficile da smaltire. Risultato: tutti i giganti del settore stanno attuando piani di ridimensionamento, ristrutturazione, diversificazione. L'allerta occupazionale è ai massimi livelli. È di questi giorni la richiesta di amministrazione controllata per la Hanjin Shipping, la compagnia sud coreana, nona nella classifica mondiale. Ricordiamo inoltre che il comparto non beneficia degli ammortizzatori sociali.

Come si è visto, di carne al fuoco ne abbiamo molta e, sebbene non si possa parlare di autunno caldo, è innegabile il rischio di un autunno tiepido per il quale la Fit è da tempo attrezzata.



Trasporto marittimo

La lunga crisi delle dry bulk carrier

Il settore rischia di implodere. Ne parla Giovanni Olivieri, Coordinatore nazionale

La compagnia sudcoreana di trasporto marittimo Hanjin, con la sua drammatica crisi, sta monopolizzando la stampa di settore. Le ultime notizie dicono che è in amministrazione controllata fino a novembre, dopodiché i più realisti la danno ormai avviata verso una delle più grandi bancarotte del mondo marittimo. Hanjin è la settima società mondiale per capacità di flotta con le sue 63 navi di proprietà.

Il mercato delle navi dry bulk carrier, in italiano portarinfuse, ovvero che trasportano carichi non liquidi e non stivati in container, è ormai in affanno dal 2009 e non dà segni di ripresa, anzi. Negli anni scorsi c'era stato un boom delle costruzioni spinto dalle buone condizioni di vendita dei cantieri navali del far east. Però con l'arrivo di navi di dimensioni sempre più grandi - basti pensare al fenomeno delle portacontainer (dette anche boxship) cosiddette triple "E" della danese Maersk (Economy of scale, Energy efficient and Environmentally improved) che dai 18mila teu (l'unità di misura dei container) iniziali sono arrivate a 22mila teu oppure le bulk carrier che dalle Capesize da 150.000 dwt (tonnellaggio di portata lorda) sono arrivate alle Valemax/Vloc da 380.000/400.000 dwt, con l'arrivo della crisi hanno generato un eccesso di stiva devastante per i noli di queste navi.

Con l'esercizio si è scoperto che questi mostri da circa 20mila teu hanno costi di gestione (inclusi terminal con gru specifiche) e consumi spaventosi e per essere conve-

nienti devono viaggiare piene, mentre le bulk carrier, oltre a quanto detto per le portacontainer, stanno risentendo in modo devastante della flessione dell'economia cinese (l'importazione del carbone è diminuita del 30 % che equivale a circa 90 milioni di tonnellate in meno). Basti pensare che il Baltic Dry Index, l'indice che misura l'andamento del mercato dei prezzi del trasporto di prodotti minerari, nel febbraio di quest'anno ha toccato il suo minimo storico a 290 punti.

Durante i lavori di "Mare Forum 2016", è stata fatta l'analisi delle varie tipologie di merci, che può essere sintetizzata così: ottimi risultati per crociere e traghetti, buoni per navi cisterna e pessimi per dry bulk e off shore (su quest'ultimo tema, rimandiamo all'articolo a firma Francesco Di Fiore nelle pagine successive di questo numero de La Voce), tanto che l'armatore Giuseppe Bottiglieri nel suo intervento ha definito la situazione delle bulk carrier una "tempesta perfetta", frase che non ha bisogno di commenti.

Nel tentativo di risollevarlo il mercato ci sono stati due fenomeni che nei prossimi anni potrebbero dare i loro frutti: il blocco delle nuove costruzioni e la massiccia demolizione delle navi. È notizia degli ultimi giorni che la società canadese Seaspan ha avviato alla demolizione due fully cellular ship di soli tredici anni, un record considerato che l'età media della flotta boxship mondiale è di poco più di dieci anni. Record che potrebbe essere battuto presto,

visto che l'apertura del nuovo canale di Panama sta rapidamente mettendo fuori mercato tutte le navi di tipo Panamax, che erano pensate per le dimensioni minori del vecchio canale e i noli delle quali sono diminuiti di oltre il 60 %. Recentemente la società greca di brokeraggio Intermodal ha stimato che il 2016 potrebbe chiudersi con circa novecento navi demolite per un totale di più di 40 milioni dwt.

Le boxship in bandiera italiana sono poche e quindi il riflesso della crisi del settore potrebbe essere limitato per l'occupazione dei marittimi di nazionalità italiana. Diversa è la situazione delle bulk carrier in bandiera italiana: qui gli armatori coinvolti sono tanti con flotte numerose e con un numero di marittimi italiani impiegati di tutto rispetto.

Nei mesi scorsi quasi tutti gli armatori italiani impiegati nelle portarinfuse, da Premuda a Perseveranza, passando per i vari Rizzo, Bottiglieri, De Carlini e via elencando, hanno concluso operazioni di ristrutturazioni del debito con le banche o di concordato preventivo con i tribunali. Basta leggere la stampa, specializzata e non, per rendersi conto della situazione disastrosa in cui si trovano alcuni armatori italiani del settore. Sullo shipping italiano veleggia ancora il fantasma della Deiulemar, il cui fallimento ha lasciato a terra tantissimi marittimi provenienti da un'area geografica già particolarmente colpita dalla crisi come quella partenopea.

Purtroppo anche i tentativi di vendita delle navi, imposti da banche o fondi di investimento, non sempre hanno portato benefici ai conti, perché i ricavati non rispondevano alle aspettative. Un armatore qualche tempo fa, durante un incontro, ci confidava di aver messo sul mercato alcune bulk carrier Panamax con meno di dieci anni di vita la cui vendita non era andata a buon fine, in quanto le uniche offerte ricevute erano state quasi pari al prezzo di demolizione.

che qualche anno fa è stato soppresso il Ministero della Marina mercantile, con un trasferimento delle competenze al Ministero dei Trasporti prima e delle Infrastrutture e Trasporti poi. Altro “colpo basso” è stato, dentro lo stesso Mit, l'accorpamento sotto un'unica direzione di navi e porti e, dulcis in fundo, il decreto Madia prevede un'ulteriore riorganizzazione del Ministero medesimo, relativamente alla quale si vocifera anche sull'abbandono della sede storica di viale dell'Arte. La

corsi a causa del sovraffollamento dei centri di addestramento.

Dicevamo dunque che sembra quasi che la blu economy, anche se la flotta italiana è la terza nel G20, non interessi più a nessuno nel Belpaese. In una sua intervista a Repubblica il presidente di Confitarma Manuel Grimaldi dichiarava di voler sfruttare l'anno di proroga del suo mandato per lavorare a un progetto per riunire l'economia del mare in un'unica forte associazione che confluisca all'interno di Confindustria.

Si tratta di un progetto bellissimo e sicuramente molto valido per la tutela di tutta la blu economy, però bisogna ricordare anche che il livello di “conflittualità” al suo interno forse non è mai stato così elevato. Limitandoci alle sole navi, senza parlare delle altre realtà come porti cantieri e via elencando, nello shipping italiano ci sono due associazioni datoriali, Confitarma e Fedarlinea, che da quando è iniziata la “battaglia del Tirreno” sono a dir poco ai ferri corti, creando non pochi problemi per il sindacato. La terza componente dello shipping italiano è quella dei non associati: un elevato numero di armatori

italiani ha scelto di non schierarsi né con l'una né con l'altra associazione.

Anche se, come detto all'inizio, Hanjiin rischia di colpire in Italia solo le agenzie marittime - e non è poco - la crisi mondiale del dry cargo (bulk o container) potrebbe avere ricadute anche su una notevole fetta di marittimi italiani, che sono fortemente specializzati, impiegati su quella tipologia di navi, le quali non sono spesso nei porti italiani e pertanto risultano poco “visibili” all'opinione pubblica, pur essendo una delle componenti storiche della marineria nazionale. Ma come sindacato dobbiamo difendere il settore ad ogni costo.

Allo shipping italiano sembra mancare una “regia” e gli armatori danno l'impressione di procedere in ordine sparso. Ma molto più spesso pare che, nonostante le tradizioni marinare del nostro Paese, dello shipping o della blu economy, come va di moda chiamarla adesso, non importi granché ai nostri governanti e quanto accaduto questa estate sul registro internazionale ne è una conferma. Rischiare di cancellare la bandiera italiana per far vincere un “capriccio” a un finanziatore del partito di governo è un po' troppo.

Se analizziamo la situazione possiamo dire

manca di un ministero ad hoc potrebbe essere anche una delle ragioni dei ritardi nell'approvazione degli emendamenti di Manila alla convenzione Stcw (di cui abbiamo parlato ampiamente negli scorsi numeri di questo mensile), se si pensa che il decreto sui titoli, emanato con quattro anni di ritardo, è stato mandato alla firma del ministro Delrio a marzo ed è stato effettivamente firmato solo in giugno. Il dubbio quindi è lecito.

Per correttezza d'informazione, precisiamo che questo “piccolo” ritardo rischia di lasciare a casa non pochi marittimi italiani impossibilitati a frequentare i previsti



Trasporto marittimo

La storia tormentata di Tirrenia

Nuovi problemi rischiano di danneggiare l'azienda.

Ma il sindacato può invertire la tendenza.

Il Coordinatore nazionale Giovanni Olivieri spiega come

Poco più di un anno fa l'armatore di Moby Vincenzo Onorato, fino a quel momento azionista al 40% della Tirrenia Cin, rilevava dal fondo Clessidra il suo 35% della compagnia di navigazione diventando di fatto l'azionista di maggioranza, per non dire "padrone", dell'ultima società Pin (Flotta di preminente interesse nazionale) privatizzata.

stment 10%), che era l'ultima costola della flotta pubblica.

A causa dei soliti ricorsi la nuova proprietà entro in possesso di Tirrenia solo il 20 luglio dell'anno successivo e il nuovo management con a capo l'Amministratore delegato Ettore Morace iniziò una lunga serie di operazioni atte alla modernizzazione della flotta e all'adeguamento della

carico. Furono avviate alla demolizione le vecchie "strade consolari" (ossia le navi con i nomi delle strade consolari), a eccezione della "Aurelia" che è stata noleggiata alla Snav ed è impiegata sulla linea Ancona-Spalato, e alcune altre che sono state vendute. Le rimanenti navi furono sottoposte a una serie di interventi per renderle energeticamente più efficienti e migliorarne l'area alberghiera. Rimaneva l'inade-



Il 28 novembre 2011, infatti, il Commissario D'Andrea cedette ai vincitori della gara di privatizzazione, la società Compagnia Italiana di Navigazione (formata da Moby 40%, Fondo Clessidra 35%, Genova investimenti Portuali 15% e Shipping Inve-

vecchia struttura aziendale alle necessità della nuova azienda.

Furono dismesse alcune navi non più adeguate ai servizi che la nuova società voleva offrire ai propri clienti sia passeggeri che

guatezza del mezzo veloce "Isola di Capraia" sulle isole Tremiti, linea in convenzione, ma il nuovo management garantirà la sua sostituzione con uno adeguato.

Le nuove navi furono tutte prese a noleg-

gio a scafo nudo (cioè senza equipaggio) dalla società Grimaldi di Napoli, come per esempio la “Bonaria” e la “Amsicora” una serie di Eurocargo, tutte di età inferiore ai dieci anni.

Con il Ministero dei Trasporti fu razionalizzato anche il servizio in convenzione, modificando linee, navi e frequenza settimanale delle corse, come ad esempio l’abolizione della Trapani – Cagliari che viaggiava praticamente vuota o il potenziamento della Ravenna – Catania, che aveva il problema opposto, attraverso l’impiego delle due Eurocargo di ben 3.300 metri lineari di carico.

Sul fronte lavoratori, iniziarono una serie di incontri con le organizzazioni sindacali atte a migliorare e uniformare i diversi contratti in essere all’interno dell’azienda per i lavoratori marittimi e riorganizzare il personale amministrativo in base alle nuove necessità dell’azienda, ad esempio con la chiusura della sede di Venezia.

In particolare sul fronte marittimi la situazione era a dir poco tragica: c’erano cinque diversi turni con relativi trattamenti economici e con salari composti da un numero impressionante di voci derivanti da una miriade di accordi sindacali fatti in un lunghissimo arco di tempo sia con Tirrenia che con l’Adriatica (Società confluita in Tirrenia nel 2004). Dopo una lunga serie di incontri si riuscì a ricostruire i salari del personale marittimo con uno snellimento del numero delle voci che compongono la retribuzione. Logicamente tramite l’impiego di ad personam nessuno perse un solo euro della sua retribuzione. Rimaneva la differenza di salario tra i marittimi provenienti dai diversi turni, con conseguente inadempienza di quanto previsto dalla Maritime Labour Convention 2006 ratificata nel frattempo dall’Italia, che nelle guideline della sezione 2 richiede agli Stati firmatari di vietare che sulla stessa nave ci sia personale con la stessa qualifica ma con salario diverso.

Con il vecchio management si erano calendarizzati una serie di incontri per cercare

di risolvere i problemi ancora in essere quando, con il nuovo assetto della proprietà, è arrivato il nuovo Ad Massimo Mura con il suo staff. Come si può ben capire, per il sindacato questo ha rappresentato uno stop imprevisto al percorso già intrapreso.

Dopo le nostre più vive proteste il nuovo “board” di Tirrenia Cin ci ha dato udienza nel mese di settembre. Durante l’incontro, il sindacato ha ribadito la necessità di riprendere urgentemente i lavori interrotti qualche mese prima, ma da parte aziendale ci sono stati rinvii continui e ben pochi tentativi di trovare una soluzione a tutte le problematiche ancora in sospeso. Le necessità e priorità aziendali sembravano mutate. L’unica nota positiva è stata la notizia che la stagione estiva si era chiusa con risultati più che ottimi.

A inizio di quest’anno l’azienda ha ripreso gli incontri sventolando una chiusura a dir poco eccezionale del bilancio 2016 di tutto il gruppo Onorato. Questa notizia ci ha fatto ben sperare in una rapida chiusura del contratto di secondo livello degli amministrativi ormai scaduto e di quello in scadenza a dicembre dei marittimi. Purtroppo, dopo una serie di incontri abbastanza positivi e l’apertura dell’azienda su alcune richieste sindacali, con l’arrivo della buona stagione iniziava di nuovo la “melina” dell’anno precedente, ma c’era l’impegno di rivedersi a settembre per affrontare la questione dei marittimi, in modo da tenere conto anche dei risultati della stagione estiva.

Purtroppo a inizio anno è iniziata quella che è stata definita la battaglia del Tirreno con l’arrivo sulle rotte sarde e siciliane di nuove navi dell’armatore napoletano Grimaldi, ex alleato di Onorato ai tempi della prima cordata Cin e adesso diventato suo acerrimo concorrente sulle rotte di continuità territoriale. Lo scontro si è poi allargato alle tariffe (ad esempio 100.000 biglietti ad 1 € per le rotte sarde).

All’incontro tenutosi a inizio settembre, il management di Tirrenia, assistito dal

nuovo Direttore di Fedarlinea, si è presentato con un atteggiamento meno arrogante e, dopo averci confermato la loro disponibilità ad affrontare e accogliere alcune nostre richieste, hanno fatto invece chiusure anche pesanti su molti altri punti, addicendo come causa il pessimo risultato economico della stagione estiva appena conclusa.

I numeri forniti dall’azienda sono a dir poco impressionanti: se da un lato c’è un calo di passeggeri e rimorchi trasportati, dall’altro c’è un elevatissimo ricorso alla malattia tra il personale. In particolare il ricorso alla malattia del personale in Crl (Continuità di rapporto di lavoro) nei mesi di luglio/agosto ha raggiunto una media di quasi il 70 % con picchi del 100% in alcune categorie.

Se la preoccupazione del vecchio management era di migliorare la qualità del servizio attraverso la formazione del personale, con il nuovo l’emergenza è il personale in malattia. Come ripeto ormai da mesi, dal 1 gennaio 2017 tutti i marittimi dovranno essere in regola con quanto previsto dagli Emendamenti di Manila, ma in Tirrenia, nonostante sia l’Azienda a farsi carico di tutti i costi dei corsi, si rischia di arrivare a gennaio con ancora centinaia di marittimi da avviare ai corsi in quanto a causa a questo elevato numero di persone in malattia non è possibile programmare la frequenza presso i centri di addestramento: ad oggi su circa 1.200 in marittimi in forza ne restano da avviare ai corsi più di 700.

Se per il rinnovo della contrattazione di secondo livello del personale sia navigante che amministrativo siamo riusciti a trovare un calendario di incontri che potrebbe portarci al loro rinnovo entro Natale, per il management il lavoro per trasformare l’azienda da un “carrozzone” pubblico a un’azienda capace di operare sul libero mercato, anche a causa della scelta di alcune figure manageriali, è ancora lungo e pieno di ostacoli.

Giovanni Olivieri

Trasporto aereo

Droni: opportunità, rischi e regole



Negli ultimi periodi si sente spesso parlare di droni. Fino a poco tempo fa si identificavano con questo nome soltanto alcuni tipi di velivoli militari; oggi però hanno fatto il loro ingresso anche i cosiddetti droni civili, usati sia in ambito professionale che ludico.

Quelli dedicati al mercato di massa, denominati comunemente droni, sono in realtà dei multirotori, cioè piccoli elicotteri con quattro o sei eliche che ruotano in senso orario e antiorario. L'aumento del numero di eliche del drone gli consente di essere maggiormente stabile e di volare a velocità più elevate. Attualmente il mercato offre una vasta gamma di prodotti in termini di tecnologia e prezzo, partendo da

pochi euro fino ad arrivare a cifre molto elevate in base alle prestazioni. L'uso che se ne può fare è molto vario: i Sapr, (Sistemi aeromobili a pilotaggio remoto), altro nome dei droni possono essere impiegati per operazioni specializzate, attività di ricerca e sviluppo, attività promozionale e durante le manifestazioni aeree.

Licenze e attestati per pilotare i droni

Oggi, per poter pilotare un drone occorre disporre di un'abilitazione con relative autorizzazioni dell'Enac, l'Ente nazionale per l'aviazione civile. La prima distinzione viene fatta sul peso: da 0,3 kg fino a 25 kg è necessario un "attestato di pilota"; per

quelli di peso superiore occorre una vera e propria "licenza di pilota". Attestato e licenza vanno conseguite presso le Ato (Approved Training Organizations), organizzazioni autorizzate da Enac a svolgere addestramento teorico-pratico mediante corsi. Per ottenere l'attestato, l'aspirante pilota di droni di peso inferiore a 25 kg deve frequentare con esito favorevole un apposito corso di formazione e deve superare un esame pratico con un esaminatore presso un centro di addestramento approvato. Per l'idoneità psicofisica il candidato deve essere in possesso di certificazione medica rilasciata da un esaminatore aeromedico (Ame) secondo gli standard relativi alla licenza europea Lapl (Light Airplane Pilot Licence). È comunque riconosciuta anche la certificazione medica di II classe utilizzata dai piloti di aeromobile privato.

Per ottenere invece la licenza di pilota di Apr, valida, come dicevamo, per droni di peso uguale o superiore a 25 kg, occorre invece seguire un corso di formazione più articolato, molto simile ad un percorso Cpl (Commercial Pilot Licence) e abilitazione IR (Instrument Rating - Abilitazione al volo strumentale). I requisiti psicofisici per la licenza di pilota Apr sono quelli appartenenti alla III classe rilasciati in accordo al regolamento Enac "Organizzazione Sanitaria e certificazioni mediche d'idoneità per il conseguimento delle licenze e degli attestati aeronautici".



Come si evince, i centri di addestramento Apr rivestono un ruolo importantissimo: devono essere approvati da Enac e forniscono una formazione sia teorica che pratica. Devono essere dotati di idonea organizzazione e disporre di adeguate procedure e almeno un esaminatore riconosciuto e certificato da Enac.

Le regole di uso dei droni

Il drone non deve essere pilotato oltre i 150 metri di altezza e 500 metri di distanza dal pilota. Vi sono poi limitazioni per le zone aeroportuali ed altre zone critiche.

Nel caso di pilotaggio con controllo remoto (qui in genere si parla di droni professionali radiocomandabili a lunghe distanze, come ad esempio quelli militari), vengono istituiti dei corridoi adibiti esclusivamente al loro volo (corridoi Unmanned Operations). Questa tipologia di drone può essere vista dagli attuali sistemi radar.

Il futuro dei droni

È lecito a questo punto chiedersi come varierà il panorama dei droni in virtù delle attuali regole e degli scenari futuri. Nes-

suno può saperlo, ma si ipotizza un futuro prossimo in cui droni verranno impiegati nei settori più svariati: dalle consegne all'attività giornalistica, dai sistemi di sorveglianza all'utilizzo nelle forze di polizia, senza tralasciare rilevamenti, geolocalizzazioni, trasporto urgente di farmaci salvavita e molte altre applicazioni finora inimmaginabili, ed è anche molto probabile che si svilupperà ancor più il già affermato utilizzo ludico/hobbistico.

È sicuramente un settore in forte espansione, che sta ponendo sfide e aprendo orizzonti diversi alle industrie del settore creando anche nuove realtà nel mercato del lavoro. In tutto questo contesto innovativo, si palesano indispensabili tutti quegli elementi normativi posti a tutela della sicurezza e della privacy: c'è la massima attenzione da parte delle autorità sul tema. La Ukab Inglese (United Kindom Airprox Board), ad esempio, in soli sei mesi ha registrato 23 casi di mancata collisione fra aereomobili e droni di cui 12 classificati come gravi. Non meno importanti sono le possibili implicazioni sul fronte terroristico in quanto, nonostante le limitate capacità di range (Autonomia) e di payload (Capacità di carico) dei droni a basso costo, si

possono comunque trasportare piccoli carichi e, con opportune modifiche, anche esplosivi ed armi da fuoco.

La soluzione a questo tipo di minaccia si esplica attraverso un attento sforzo regolatorio e di sorveglianza, che tenga presente anche i rischi derivanti da una diffusione massiva e incontrollata di questi mezzi. Attualmente, sono in fase di studio e test dei dispositivi Anti Drone; questi sistemi attuano interferenze sulle frequenze radio per creare difficoltà di volo agli stessi, oppure in altri casi riescono a sostituirsi totalmente al loro sistema di controllo principale forzandoli all'atterraggio o al cambio di direzione.

Anche se la materia è complessa e la normativa in costante evoluzione, qualora volessimo approcciare a volare con un drone, teniamoci sempre aggiornati e rispettiamo le regole per la nostra tranquillità e la sicurezza altrui.

Happy Landing!

*Patrizio Lofrano
Sas Enav*

Politiche sociali

La Covip introduce importanti novità per l'adesione ai fondi pensione

Novità in arrivo per gli aderenti ai fondi pensione. La Covip ha adottato in via definitiva tre deliberazioni: una rivoluziona molti aspetti dei processi di raccolta delle adesioni; una modifica le modalità di redazione della nota informativa; una detta nuove istruzioni per la redazione del progetto esemplificativo.

Di seguito analizzeremo le tre delibere concentrandoci sui principali elementi di novità contenuti soprattutto in quella relativa alle adesioni che impatterà in modo consistente sul mondo sindacale. Premesso che l'entrata in vigore delle nuove disposizioni è fissata per il 1 aprile 2017, è comunque opportuno conoscere, da subito, cosa cambia per la raccolta delle adesioni visto che, come parte istitutiva di fondi pensione, siamo molto interessati a incrementare la platea degli aderenti e non possiamo farci cogliere impreparati. Lo spirito che sottende questa disposizione tradisce l'intenzione di favorire forme organizzate di raccolta delle adesioni, quali quelle dei fondi aperti e dei Pip (piani individuali pensionistici) che possono contare su strutture dotate di mezzi, competenze, nonché forme di remunerazioni per i promotori. Di fatto si tende a superare la fase del semplice volontarismo di stampo sindacale, che fino ad ora ha dimostrato non poche carenze sul piano dello sviluppo delle adesioni e a cui ultimamente si sta rimediando attraverso la sottoscrizione di accordi che prevedono adesioni collettive per via contrattuale.



Le modifiche alla raccolta di adesioni

Rispetto alla raccolta delle adesioni le novità riguardano soprattutto gli adempimenti da assolvere in via preliminare, che rispetto a ora richiedono un maggior coinvolgimento e una maggiore preparazione da parte dei soggetti preposti a questa attività. Infatti, prima dell'adesione al potenziale aderente dovrà essere sottoposta una intervista, finalizzata ad accertare se sia già iscritto a una forma di previdenza complementare e verificare le sue conoscenze in materia di previdenza nonché la congruità della sua scelta del comparto di investimento. Tali valutazioni dovranno essere condotte mediante la compilazione di un questionario che farà parte del modulo di adesione.

L'esigenza di accertare se il potenziale aderente sia già iscritto a una forma di previdenza complementare deriva dal fatto che, in questo caso, chi propone l'adesione è tenuto a sottoporre all'interessato la scheda dei costi della forma pensionistica a cui è iscritto per un raffronto con quella che viene proposta e il fondo deve acquisire agli atti copia della scheda costi della forma di appartenenza sottoscritta

dall'interessato.

Per quanto riguarda invece il questionario, esso si compone di due parti: la prima, per la quale non è prevista l'attribuzione di un punteggio, è finalizzata ad approfondire le conoscenze in materia di previdenza del potenziale aderente; la seconda assolve allo scopo di far precedere la scelta tra le opzioni di investimento previste dal fondo da una valutazione, da parte dell'aderente, della propria situazione personale e delle proprie aspettative di prestazione, effettuata sulla base di alcune domande mirate e del punteggio ad esse associato.

Evidentemente, l'aderente può anche scegliere un comparto differente da quello risultante dal punteggio del questionario, che comunque deve essere compilato e conservato, anche in questo caso, agli atti del fondo.

Queste regole non trovano applicazione per i cosiddetti silenti ovvero le adesioni che derivano dal tacito conferimento del Tfr (trattamento di fine rapporto) mediante il meccanismo del "silenzio - assenso", per le quali la nuova regolamentazione si limita a confermare

l'obbligo per i fondi pensione di comunicare all'aderente l'avvenuta adesione e di informarlo della possibilità di usufruire delle eventuali contribuzioni a carico del datore di lavoro, subordinatamente al versamento del contributo a proprio carico, della linea di investimento alla quale è stato automaticamente destinato il Tfr e delle altre scelte di investimento eventualmente disponibili. Al momento la Covip nulla dice in merito a chi sarà iscritto per via contrattuale, ma per deduzione il trattamento dovrebbe essere lo stesso previsto per i cosiddetti silenti.

Il nuovo regolamento in materia di raccolta delle adesioni stabilisce anche le regole di condotta a cui devono sottostare i soggetti chiamati a svolgere questa attività e, soprattutto, chiarisce che "I fondi pensione negoziali e i soggetti istitutori dei fondi pensione aperti e dei Pip impartiscono ai soggetti incaricati della raccolta delle adesioni apposite istruzioni ai fini del rispetto delle regole di comportamento indicate nel comma 1, verificandone periodicamente l'applicazione".

Questa norma sembra quindi richiedere, in particolar modo ai fondi pensione negoziali che fino ad oggi non erano stati sottoposti a regole stringenti in materia di raccolta delle adesioni, di attivare dei presidi di controllo anche su questo ambito di attività, che invece in molti casi è stata demandata a soggetti terzi (associazioni sindacali e datoriali, datori di lavoro e via elencando) senza particolari verifiche da parte dei fondi.

Il nuovo regolamento dettaglia anche l'adesione mediante sito web, che necessita del consenso espresso dall'interessato all'utilizzo di tale strumento (consenso di cui i fondi devono "tenere evidenza"); inoltre, immediatamente prima che l'interessato completi la procedura di adesione, lo stesso deve essere avvisato delle conseguenze che tale operazione comporta.

In aggiunta, in fase di adesione può essere acquisita dall'aderente l'autorizzazione a ricevere in formato elettronico le succes-

sive comunicazioni da parte del fondo, ivi compresa la comunicazione periodica annuale.

Altro aspetto di non poco conto è la possibilità del potenziale aderente di esercitare un generale diritto di recesso, di cui ci si può valere entro trenta giorni dalla data in cui l'adesione è conclusa e per il quale non possono essere previsti né costi né l'obbligo di indicare una motivazione. In pratica, per poter esercitare il diritto di recesso sarà sufficiente che l'aderente trasmetta una comunicazione scritta al fondo pensione o al soggetto istitutore, mediante lettera raccomandata con avviso di ricevimento o altri mezzi indicati dal fondo, anche elettronici, che garantiscano però la certezza della data di ricezione.

Una volta che il fondo o il soggetto istitutore abbiano ricevuto la richiesta, sono tenuti a rimborsare le somme eventualmente incassate a seguito dell'adesione, al netto delle spese di adesione ove già trattenute, entro trenta giorni dal ricevimento del recesso dell'iscritto.

L'iscritto deve inoltre essere preventivamente informato circa il momento in cui l'adesione deve considerarsi conclusa, nonché per quanto riguarda i termini, le modalità e i criteri di determinazione delle somme oggetto di rimborso in caso di esercizio del diritto di recesso.

Le modifiche alla nota informativa

Per quanto riguarda le modifiche alla nota informativa, la logica è quella di renderla compatibile con le modifiche alle modalità di adesione sopra descritte. Infatti le principali variazioni riguardano la sezione I della nota, oggi denominata "scheda sintetica", che sarà ri-denominata "Informazioni chiave per l'aderente": essa diviene così una sorta di compendio della nota propriamente detta. Infatti l'adesione dovrà essere preceduta dalla consegna di tali informazioni. La scheda dovrà contenere: una descrizione sintetica dei comparti del fondo in base alla classificazione definita da Covip; i valori dei relativi ren-

dimenti indicati al netto dei costi e della fiscalità ed espressi in forma percentuale; maggiori indicazioni sulla composizione del portafoglio titoli dei comparti; l'indicatore sintetico dei costi (Isc) con dei raffronti rispetto agli Isc medi dei comparti di altri Fondi, nonché il minimo e il massimo per ciascun comparto, il tutto da rappresentare in forma grafica per una più facile individuazione; un documento descrittivo delle fonti istitutive del fondo dei destinatari e dei livelli e modalità di contribuzione.

Per quanto riguarda le altre sezioni della nota informativa le novità riguardano il dettaglio delle rappresentazioni dei rendimenti e il confronto con il benchmark a 3, 5 e 10 anni.

La nuova redazione del progetto esemplificativo

Relativamente all'ultima deliberazione, la variazione è soprattutto terminologica: il progetto esemplificativo diventa "La mia pensione complementare", la cui esistenza e funzionamento deve essere portata a conoscenza dell'aderente prima della sottoscrizione. Questo strumento si prefigge di realizzare una maggiore uniformità con quanto fatto per la previdenza obbligatoria da parte dell'Inps che ha reso disponibile sul suo sito la possibilità di simulare il valore della pensione utilizzando la sezione "La mia pensione". Da sottolineare che le basi di calcolo per la simulazioni rimangono quelle previste dalla precedenti disposizioni del 2008 modificate nel 2012.

È auspicabile che, nelle more di applicazione delle nuove norme, si trovino momenti di confronto e approfondimento tra i fondi pensione e le parti istitutive per trovare modalità operative condivise per evitare che le nuove regole, fissate per dare – correttamente - una maggiore consapevolezza all'aderente, non finiscano invece per scoraggiare le adesioni ai fondi negoziali in favore dei fondi aperti o Pip, che possono avvalersi di strutture di vendita più organizzate e soprattutto remunerate.

Le scelte delle donne e l'incoerenza della politica

Il corpo delle donne è ancora al centro di polemiche, ma la Fit chiede di passare dalle parole ai fatti. Ne parla Francesca Di Felice, Coordinatrice nazionale

La pausa estiva è ormai terminata. Si torna ai ritmi normali. Gli obiettivi fissati, mai dimenticati, riprendono forma. Quest'anno, a differenza degli altri anni i pensieri leggeri e gli avvenimenti che dovrebbero caratterizzare l'estate che tutti vorremmo, non sono stati molti.

Infatti si sono susseguiti avvenimenti che hanno sconvolto le coscienze, sono stati descritti dai quotidiani e dai mass media e hanno suscitato polemiche sui social network. La tragedia del terremoto, il dramma dell'immigrazione, la paura del terrorismo, la guerra silente dei femminicidi, il tutto condito dai cambiamenti politici in seguito alle elezioni, hanno mantenuto alta l'attenzione di un'Italia che stenta a riprendersi dalla crisi e che sembra sempre più in balia della corrente.

Comunque sia andata, riprendiamo il tran-tran quotidiano con la lettura dei dati Istat sull'occupazione trasmessi dal Governo, in base ai quali l'istituto di statistica confermerebbe la tendenza strutturale alla crescita, e con la campagna del Ministero della Salute sul fertility day.

Nel caso dell'Istat tralasciamo le polemiche sulla lettura dei numeri, che per una volta assurdamente non trova tutti d'accordo, e nel caso dell'iniziativa ministeriale non mettiamo in dubbio le buone intenzioni della Ministra Beatrice Lorenzin, ma alcune riflessioni risultano doverose, per

cui cogliamo l'occasione per rimettere al centro il tema dell'occupazione femminile e della condizione delle donne in Italia.

La verità è che, nonostante la diminuzione del tasso di disoccupazione, guardando i dati in modo disaggregato, le donne, insieme ai giovani, continuano a essere le sacche deboli del mondo del lavoro. In Italia solo il 57% delle donne tra i 25 e i 54 anni lavora. Il nostro Paese è il terzultimo in Europa per numero di occupate. Le italiane sono le prime per quanto riguarda la formazione scolastica e universitaria, ma entrano con difficoltà nel mondo del lavoro e, se ci riescono, devono scegliere tra impiego e figli, che ancora spesso costituiscono una discriminante diffusa e subdola per l'accesso al lavoro.

Alla ricerca di una soluzione ci si trova ad affrontare una lunga lista di temi su cui riflettere: solo il 2,3% della spesa nazionale è dedicata ai servizi per la famiglia; è poca l'offerta pubblica per i servizi per l'infanzia; gli asili nido privati sono costosi, così come residuali sono gli interventi previsti dalla legge nazionale che sostengono realmente la genitorialità; inoltre risulta irrisoria l'indennità riconosciuta (30% della retribuzione) per l'utilizzo dei congedi parentali; restano forti le penalizzazioni economiche e previdenziali per la scelta del part time; può essere definita mancata o imperfetta l'assunzione di politiche per la genitorialità e per la condivisione delle re-

sponsabilità familiari e da ultimo, ma non per importanza, permangono scarsi gli incentivi per la contrattazione finalizzata ad agevolare la conciliazione dei tempi di lavoro e della famiglia. Tutto ciò porta all'affermazione di una differenza salariale importante tra uomini e donne che inevitabilmente pesa sulla scelta di avere un figlio, se non dipendendo da qualcun altro o abbandonando il posto di lavoro dopo il primo nato.

Non si deve poi dimenticare che il parafullmine delle nonne non c'è più perché, ah loro, non hanno più molto tempo da dedicare ai nipoti, considerando che, anche per un'assurda previsione europea sulle pari opportunità tarata su tutele sociali ben diverse da quelle italiane, queste subiscono l'allungamento dell'età pensionabile.

A questo si aggiunga la permanenza della convinzione retrograda che solo la presenza sul luogo di lavoro a tutti i costi possa portare alla produttività, da cui il mancato riconoscimento delle assenze per la maturazione dei premi di risultato e il mancato sforzo per individuare diversi criteri di misurazione della produttività stessa. Per non parlare delle incoerenti applicazioni normative che portano a penalizzazioni della maternità, quali il calcolo dell'indennità di maternità solo su alcune voci della retribuzione, come accade per quanto riguarda le lavoratrici del trasporto



aereo che rivestono la mansione di assistenti di volo, o il mancato riconoscimento dell'indennità del congedo parentale cadente di domenica e festivi per un errore d'inquadramento del lavoratore.

Sono questi solo alcuni punti, aldilà della sacrosanta autodeterminazione alla maternità, che possono rispondere ai motivi per cui in Italia la natalità è pari ad 1,3 figli per coppia: praticamente siamo allo stesso livello toccato tra il 1917 e il 1918, quando una parte consistente della popolazione maschile in età fertile era al fronte.

E un'altra riflessione, che potrebbe risultare residuale, ma solo per chi il problema non ce l'ha, è la difficoltà ad avere figli. Il numero di coppie che si rivolge alla procreazione assistita è in forte aumento e il fatto che si parli di una campagna per la fertilità, senza rendersi conto o senza porsi il problema della mancanza di tutele o della possibilità di assentarsi dal lavoro per sottoporsi a simili percorsi, sembra veramente assurdo.

La cosa certa è che se non interveniamo su tutto questo, sarà difficile che campagne per la natalità producano un qualche effetto oltre a un banale esborso di denaro in cartelloni pubblicitari.

Rimane da vedere quanto si riuscirà a fare con gli strumenti di welfare e della contrattazione. Su questo, l'impegno del sindacato e dei suoi contrattualisti, uomini e donne, potrà contribuire a un cambiamento necessario, che deve partire dal suo interno, per essere sempre più vicini ai lavoratori e alle lavoratrici che rappresentano.

Congedo di maternità e paternità post partum nei casi di parto prematuro: aggiornata la procedura telematica Inps

L'Inps si adegua al Jobs Act, o meglio a quanto disposto dagli articoli 2, 3 e 4 del dlgs. n. 80/2015 "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro", secondo il quale i giorni non goduti prima del parto, in anticipo rispetto alla

scadenza presunta, si aggiungono al congedo dopo il parto, anche nel caso in cui la somma dei periodi vada oltre i 5 mesi.

L'Inps, con il messaggio n. 3131/2016, ha aggiornato la procedura telematica per la richiesta di congedo di maternità da parte di lavoratrici e lavoratori dipendenti e iscritti alla Gestione separata, con riferimento a periodi post partum nei casi di parto prematuro. L'aggiornamento dell'applicazione per l'invio telematico delle domande di congedo di maternità e paternità riguarda i casi di parti "fortemente" prematuri, cioè quelli che si verificano 2 mesi prima della data presunta del parto, ovvero prima dell'inizio del congedo ordinario. La procedura telematica deve essere utilizzata in caso di parto pre-

maturato e di sospensione del congedo in caso di ricovero del bambino.

La domanda di maternità deve obbligatoriamente contenere il certificato medico che attesti la data del parto. La sospensione del congedo può essere richiesta nel caso in cui il figlio venga ricoverato in una struttura pubblica o privata, rinviando la fruizione di tutto o di parte del congedo obbligatorio a partire dalla data delle dimissioni del bambino, oppure da data antecedente comunicata dalla lavoratrice. La sospensione del congedo non può prolungarsi oltre la data di dimissioni del neonato dall'ospedale, mentre può terminare prima, se la madre sceglie questa opzione. Il ricovero del neonato va attestato con apposita certificazione medica. La sospensione del congedo di maternità per ricovero del neonato si applica anche ai casi di adozione o affidamento, ma solo per le lavoratrici dipendenti.

Tra Enav e poste italiane

Nelle privatizzazioni a perdere, non perdere l'occasione della partecipazione



L'accordo tra Enav e Sindacati dei Trasporti della metà dello scorso agosto merita grande attenzione per chi si occupa di relazioni industriali.

Vi è, infatti, un elemento di novità che potrebbe rappresentare un cuneo per scardinare la fortissima resistenza delle imprese alla partecipazione dei lavoratori nella governance delle aziende. Non perché si sia convenuto il Consiglio di Sorveglianza, cambiando ad hoc, lo statuto di Enav SpA. No, non siamo ancora a questo, purtroppo. Ma si è stabilito, in un quadro di intese siglate il giorno 11 agosto 2016 presso il Ministero dei Trasporti e delle Infrastrutture, che venga istituita una sede aziendale paritetica, un Organismo "di Garanzia". Certo il termine garanzia può sembrare impegnativo ma quello che conta è la sostanza. In primis questo organismo esprime dei pareri obbligatori, seppur non vincolanti, in quella che l'accordo definisce:

"...consultazione preventiva ed obbligatoria dei rappresentanti dei lavoratori in merito alle linee strategiche deliberate dal Consiglio di Amministrazione con parti-

colare riferimento a quelle che abbiano rilevanti influenze sulle condizioni di lavoro e sull'occupazione. In particolare la consultazione preventiva dei rappresentanti dei lavoratori verterà sulle seguenti tematiche:

- Principali progetti di investimento sul core business,
- Ristrutturazioni e/o modifiche di portata generale dell'organizzazione del lavoro,
- Innovazioni tecnologiche ed operative di particolare rilievo."

Concetti rafforzati da quanto prosegue nell'accordo quando precisa che:

"Ferma restando l'autonomia dell'Organismo, l'Azienda dovrà convocarlo preventivamente rispetto all'implementazione delle azioni di competenza su predetti processi. L'Azienda procederà all'illustrazione delle tematiche oggetto dei lavori con modalità tali da consentire alle OO.SS. la formulazione di pareri e/o indicazioni non vincolanti".

Quindi, su alcune tematiche portanti quali gli investimenti, le ristrutturazioni/modifiche generali dell'organizzazione del lavoro e sulle innovazioni tecnologiche un CdA è obbligato ad illustrazioni preventive alle decisioni ad un Organismo dove siedono in misura paritetica i rappresentanti dei lavoratori. Sembra banale ma penso, invece, che sia rivoluzionario. O banalmente rivoluzionario, se si vuole. Enav è una delle aziende pubbliche soggetta a processi di parziale privatizzazione, anche se, considerato quello che sta succedendo in Poste Italiane, il termine parziale rischia di essere molto caduco visto che l'iniziale quaranta per cento di collocazione è divenuto cento per cento, tolto il trentacinque per Cassa Depositi e Prestiti.



Nelle privatizzazioni già fatte in Italia quante volte si sarebbero potuti scongiurare scenari molto negativi se un Cda avesse dovuto dichiarare le cose prima, e non dopo, al Sindacato?

Personalmente ho assistito molte volte a copiose spiegazioni supportate da slide in Power Point nelle aziende di cui mi sono occupato direttamente fino a poco tempo fa; ho già avuto un'esperienza anche in Enel con gli amici della Flaei come Segretario Confederale in tal senso. Grandi illustrazioni di decisioni già prese. A volte persino dopo che sono state pubblicate dai media. Leggere sui giornali le cose che poi vengono illustrate dall'Amministratore Delegato di turno non è la missione del Sindacato. Non può essere quella della Cisl. Per noi partecipazione non è una presa per i fondelli, seppur nel rispetto dei ruoli. Non vi è partecipazione se non c'è condivisione dei problemi e delle opportunità e questo non è nel Dna delle nostre Imprese, neppure di quelle pubbliche, purtroppo. Le impostazioni sindacali, si sa, non sono univoche su questo tema, ma il particolare rilevante è che tutta la compagine sindacale ha condiviso l'accordo, autonomi compresi. Un accordo che come partecipazione va persino oltre quanto previsto nell'accordo unitario Cgil, Cisl, Uil sulle nuove relazioni industriali e sul modello contrattuale.

Personalmente sono grato agli amici della Fit Cisl per aver brillantemente concluso un percorso che avevo iniziato e fortemente voluto quando ero ancora il loro Segretario Generale. Complimenti di cuore, soprattutto a chi, contro tutti in trattativa, ha tenuto duro e piantato forte la bandiera.

Certo occorre ora che l'occasione non venga sciupata dal Sindacato stesso, che deve pretendere un Regolamento esplicativo sul funzionamento e avvalersi di esperti da nominare nell'Organismo. Una sede non certo sostitutiva della contrattazione ma di forte supporto ad essa.

Chissà se in Poste Italiane con un Organismo come questo non si possa mettere il Sindacato in una posizione migliore per la tutela dei lavoratori postali, ma anche della stessa Azienda, ora che in pratica di Poste il Ministero dell'Economia e delle Finanze non avrà più nulla. Sicuramente servirebbe. Sono convinto che sia essenziale avere queste sedi di partecipazione, ancor di più se si ri-



partirà, come sembra, vista la situazione con l'Europa, sulla privatizzazione di Ferrovie magari con Anas in pancia.

Con quasi 2.248 miliardi di debito pubblico, in continua ascesa, il vendere quote consistenti di aziende che fanno utili per raggranellare anche i famosi otto miliardi è un'operazione che lascia basiti. Le migliori performance della semestrale di poste e/o le performance ottime di Enav, oltre che quello che rappresenta già Ferrovie dello Stato Italiane, pongono una domanda forte alla quale l'opinione pubblica italiana e i media si dovrebbero porre: ma il gioco vale la candela? Non è che tenersele sarebbe più redditizio tramite dividendi per la proprietà, cioè per lo Stato? Otto miliardi mal contati non risolvono il problema del debito pubblico, è solo un po' di argenteria venduta al miglior offerente per rimanere senza niente. Esecrabile. Dopo Autostrade e Telecom, si persiste nell'errore, altri fulgidi esempi di diseconomia e di pesimi affari per il venditore. Viene in mente quella famosa signora Maria che nel suo negozio privilegiava la spesa all'impresa.

Dobbiamo puntare il faro su queste privatizzazioni in corso e chiederci perché, per esempio, Poste Italiane, dopo essere partita con la cessione del 40% si ritrovi ad avere capitale zero in mano allo Stato. Non ci si venga a raccontare che il controllo pubblico è assicurato tramite Cassa Depositi e Prestiti. Non è la stessa cosa, soprattutto per le presenze confliggenti che vi sono: Fondazioni bancarie al 18,4% e capitali cinesi sparsi nelle varie componenti di Cdp. E, poi, il risparmio postale oggi è garantito dallo Stato. Con Poste Italiane proprietà di altri avrà ancora titolo a garantirlo in futuro?

Trasporto marittimo

Le navi da crociera lasceranno il Brasile?



Il mercato brasiliano per il comparto crocieristico è certamente valido e remunerativo e vede la presenza di Costa e Msc. Ambedue le società hanno investito molto, anche perché com'è noto il Brasile è annoverato tra i paesi emergenti con una economia in crescita. Ciò significa una richiesta di crociere da parte della classe media carioca, ma non solo: anche da parte di europei e americani alla ricerca di nuove destinazioni. Certamente si è creata una certa competizione con il comparto alberghiero brasiliano che non aveva mai conosciuto la concorrenza delle navi da crociera.

Prima di entrare nel merito della questione, è necessaria una premessa ovvero che le crociere avvengono in genere tra porti brasiliani (Rio, Santos, Bahia e altri) e quindi in termini di cabotaggio. Anche quando le navi proseguono per Montevideo (Uruguay) o Buenos Aires (Argentina), poiché la permanenza fuori delle acque brasiliane non supera i 15 giorni, le norme considerano i viaggi come di cabotaggio e

quindi le autorità carioca rivendicano la titolarità a normare il servizio. In aggiunta il forte spirito nazionalistico che a volte contraddistingue tali autorità, abbinato alla non profonda conoscenza del mondo crocieristico e delle relative regole, porta a voler imporre condizioni al servizio non sopportabili dalle compagnie. La prima condizione, peraltro seguita dagli armatori, prevede che il 25% dell'equipaggio sia brasiliano. Inizialmente, in particolare per le opportunità di lavoro crocieristiche di tipo alberghiero, le caratteristiche richieste, quali per esempio la conoscenza delle lingue, hanno fatto sì che giovani di buona classe sociale si presentassero all'imbarco pensando che il lavoro a bordo non fosse così pesante e impegnativo come in realtà è. Ne sono derivati sbarchi frequenti con denunce ai mezzi di informazione e spesso ricorso ai tribunali per sfruttamento e schiavismo!

Uno degli ultimi casi si è avuto a Bahia ove 11 persone dell'hôtellerie sono sbarcati da una nave Msc e hanno denunciato in tri-

bunale la società. A parte poi che dopo una settimana quattro di loro hanno chiesto di reimbarcare, il giudice ha convocato Remo Di Fiore a Bahia per spiegare perché le ore di lavoro a bordo non sono otto al giorno con un giorno di riposo la settimana. Come vedremo di seguito, la convenzione Mlc 2006 prevede meccanismi di compensazione per i marittimi e regole precise circa le ore giornaliere e i riposi per evitare ogni forma di sfruttamento. Chiamamente quel giudice non conosceva la Mlc e neppure ha cercato di approfondire la materia.

Teniamo presente poi che neppure il sindacato dei marittimi brasiliani non ha grande conoscenza del mondo delle crociere ed è molto legato alla posizione politica del Governo da cui viene tutto sommato molto sostenuto. Ciò per dire che forse è poco abituato a confrontarsi con situazioni politiche e di mercato non favorevole ai lavoratori. Più volte anche all'interno di Itf, la Federazione internazionale dei lavoratori dei trasporti, a cui la

Fit-Cisl aderisce, abbiamo dialogato con il Segretario generale Severino Almeida Filho per cercare di far comprendere quale opportunità siano le navi da crociera per l'occupazione dei giovani brasiliani. Tuttavia non è stato possibile trovare alcuna collaborazione, non certo per sfruttare i marittimi, ma per una corretta applicazione delle norme, per sviluppare la presenza di navi da crociera in Brasile con tutte le positive ricadute anche sull'economia del paese.

Si capisce che il momento politico in Brasile è difficile a causa degli scandali che hanno coinvolto anche la Presidente Dilma Rousseff e forse per questo gli uomini delle istituzioni, sindacato compreso, più che mai vogliono apparire estremi difensori di regole imposte da loro stessi che vanno oltre ogni logica e oltre le convenzioni internazionali.

In estrema sintesi ciò che viene richiesto agli armatori che operano con crociere in acque brasiliane, oltre il già recepito 25% dell'equipaggio carioca, è: 8 ore di lavoro giornaliero; 1 giorno di riposo settimanale; la riduzione del periodo imbarco a 4 mesi e altre condizioni con minore impatto.

Chiunque può comprendere che senza overtime (ore di straordinario) l'equipaggio di una nave, pari a circa 2mila persone, andrebbe aumentato di un altro 50%. In questo caso, non solo non vi sarebbe spazio a bordo ma i servizi non potrebbero essere offerti ai passeggeri.

Circa il giorno di riposo la settimana, com'è noto la nave è una "fabbrica" operativa 24 ore per sette giorni. Secondo la richiesta avanzata dalle autorità, la nave dovrebbe di fatto fermarsi per un giorno in mezzo al mare!

Infine, ridurre il periodo di imbarco chiaramente significa non solo aumentare i costi, ma anche scontrarsi con la maggioranza dei componenti dell'equipaggio, che vorrebbe aumentarlo visto che comunque il limite fissato dalla Mlc 2006 è di 12 mesi. È facile capire, per esempio, che per un in-

donesiano marinaio abilitato che riceve 1.800 Usd al mese come per il cameriere che ne riceve 2.000-2.500 si tratta di grandi risorse che cercano di incrementare con periodi più lunghi a bordo - per inciso, gli italiani invece avrebbero problemi pensionistici.

Per questo motivo gli armatori che fanno parte dell'Associazione datoriale Clia (Cruise Lines International Association) stanno seriamente valutando di lasciare il mercato brasiliano, anche perché vi sono alternative appetibili, come il mercato cinese, in forte espansione.

Questa decisione pendente deve in qualche modo avere smosso le acque, visto che è stato affidato dal Governo carioca al Procuratore di Rio l'incarico di approfondire la questione. Il Procuratore Mauricio Coentro ha chiesto a Clia di avere un incontro con un esperto sia delle regole internazionali che della contrattualistica dei marittimi delle navi da crociera e l'Associazione ha indicato Remo Di Fiore non solo perché ha direttamente partecipato alla costruzione della Mlc 2006, ma anche in quanto ha sottoscritto per la Fit-Cisl i contratti per oltre il 60% delle navi da crociera nel mondo.

L'incontro, cui ha partecipato anche il responsabile Clia Marco Ferraz, è avvenuto a Rio il 21 giugno 2016. La questione delle 8 ore è stata affrontata con la Mlc 2006 alla mano. Infatti alla regola A 2.3.4 viene fissato il periodo minimo di riposo in 77 ore ogni 7 giorni. Ciò significa un massimo di 13,13 ore medie al giorno su 7 giorni. In genere le ore lavorate sono 11/giorno tanto è vero che nella wage scale vengono riconosciute 3 ore fisse di overtime/giorno sia che siano lavorate o no. Al procuratore è stato spiegato come rispetto alle 11, pur nei limiti, vi è flessibilità. È stato citato il caso in cui i passeggeri dovessero rientrare tardi dall'escursione. Forse non si deve loro fornire la cena perché in attesa i camerieri e la cucina hanno superato le 3 ore di straordinario predeterminato?

Circa il tanto sottolineato "sfruttamento",

è stato ricordato al procuratore che non solo il personale prende e lascia il servizio strisciando il badge una volta ogni settimana, ma, in linea con la convenzione, deve firmare un documento con le ore lavorate, il quale deve corrispondere ai dati raccolti dal badge e infatti vi è poi la verifica con il sistema elettronico di misurazione delle ore lavorate.

Circa il riposo ogni 7 giorni (la nave ferma in mezzo al mare!) la convenzione è chiara, nel senso che prevede di compensare il mancato riposo e il lavoro nelle festività con giorni di ferie retribuiti nel numero di 2,5 per ogni mese di lavoro. Nei contratti Itf/Fit-Cisl andiamo oltre la Mlc. Infatti, per il personale dell'hotel riconosciamo ben 4,5 giorni e addirittura 8 per mese d'imbarco al personale di coperta e macchina. Tra l'altro risultava che il Procuratore avesse anche un'idea balzana della sicurezza pensando che il personale, compresi gli ufficiali di guardia, ruotando su 4 ore di guardia e 8 di riposo, avesse davvero 8 ore di riposo e quindi la sicurezza ricadesse sull'hotel. Tutti sanno invece come in quelle 8 ore il personale ha altri incarichi per non parlare di manovre, rinforzo guardia per nebbia, esercitazioni e via elencando. Gli sono stati forniti anche dati statistici sugli incidenti marittimi di cui lo stress psico-fisico del personale coperta e macchina specie gli ufficiali è la prima causa.

Circa il periodo di imbarco, è stato spiegato sia il limite fissato dalla Mlc che l'esigenza di attestarsi su un periodo ragionevole che non crei problemi ai marittimi stessi.

Si tratta ora di capire come si muoverà l'Amministrazione brasiliana in quanto, chiariti i contenuti contrattuali, non è interesse delle parti di far "fuggire" le navi. Tra l'altro ciò significherebbe la perdita di un migliaio di posti di lavoro per i brasiliani.

*Francesco Di Fiore
Vice Presidente Itf Cstf*

Trasporto marittimo

Il costo reale del basso prezzo del petrolio

Itf, la Federazione internazionale dei lavoratori dei trasporti, a cui la Fit-Cisl aderisce, tra i vari comitati ne ha uno chiamato "Off-Shore task force" che si occupa del personale imbarcato sui mezzi di estrazione petrolio e gas, sui mezzi di perforazione come su quelli chiamati a stendere tubi e creare, quindi, oleodotti e metanodotti sotto il mare.

In questo momento il comitato, che è presieduto da Norrie Mac Vicar, del sindacato scozzese Rmt, si trova a dover fronteggiare una delle peggiori situazioni che ha attraversato il comparto.

Anche per i lavoratori sui mezzi off-shore la Itf fissa i termini contrattuali, infatti i mezzi che sono autopropulsi, ossia le navi, battono in genere bandiere di convenienza, le cosiddette Foc.

L'intero settore dal punto di vista delle condizioni di lavoro è molto squilibrato: vi sono situazioni come nelle acque norvegesi, ove una legislazione nazionale protezionistica costringe tutti gli operatori ad applicare le norme contrattuali locali per i lavoratori. Vi sono invece altre aree, compreso il golfo del Messico, ove praticamente, pur a fronte di ripetute campagne, la Itf non è riuscita a incidere e quindi i lavoratori sono sottoposti a con-

dizioni spesso penalizzanti dal punto di vista non solo dei salari, ma anche delle condizioni generali, come per esempio il periodo di permanenza a bordo.

Una terza zona in via di sviluppo e sotto controllo crescente del sindacato è in Papua Nuova Guinea. Lì i nostri colleghi australiani sono particolarmente impegnati e l'Itf, anche con la partecipazione di aziende sotto contratto Fit-Cisl, ha aperto centri di formazione per preparare marittimi sino a ieri utilizzati nella pesca a prestare la propria opera a bordo dei mezzi off-shore.

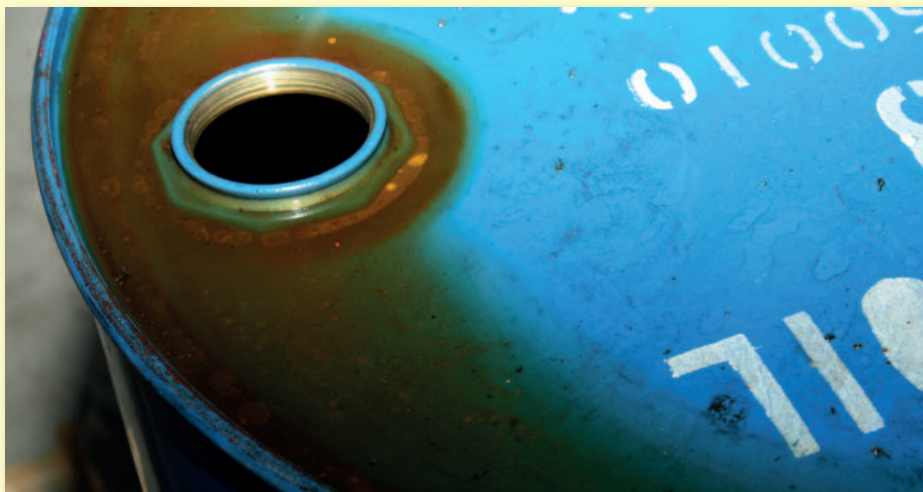
Fare un minimo di previsione sul medio e lungo periodo in particolare per quanto

anche ad aspetti geo politici internazionali. Come tutti sappiamo, recentemente il prezzo del petrolio è crollato e la causa di ciò risale a una precisa scelta politico-strategica degli Stati Uniti, i quali, mirando all'indipendenza energetica dai paesi mediorientali, hanno sviluppato la tecnica del "fracking" ovvero la trivellazione di rocce contenenti idrocarburi e quindi l'estrazione da sabbie bituminose, in particolare nel Nord Dakota e nel Texas. Alla politica americana si contrappone la posizione dell'Arabia Saudita, che ha un costo di estrazione molto basso e quindi ha operato per far crollare il prezzo del greggio, al fine di rendere anti economico il fracking e di conseguenza controllare il mercato petrolifero.

Tale strategia di ridurre drasticamente il prezzo di un prodotto o servizio per eliminare un concorrente dal mercato è chiamata predatory pricing.

Ci sono poi aspetti prettamente di natura economica che spingono al ribasso, quali per esempio il rallentamento

dell'economia cinese, l'accordo sul nucleare in Iran che mette questo paese nella condizione di esportare petrolio - prima era sotto embargo - e una continua ricerca di energia pulita, avvantaggiata dal basso prezzo del gas metano.



attiene l'estrazione del petrolio e l'apertura di nuovi pozzi è veramente difficile per la Itf come per i sindacati coinvolti, in quanto spesso il prezzo del petrolio è legato non solo ad aspetti puramente commerciali, come il costo di estrazione, ma



Questo insieme di fattori non ha di fatto prodotto quei grandi benefici che i consumatori si attendevano. Nel trasporto marittimo per esempio, scendendo il prezzo del bunker, diminuiscono i running cost, ma poiché questo avviene per tutti gli operatori non si sono visti benefici sulle rate di nolo.

Al di là di tutte le valutazioni che possono essere fatte, resta il fatto che, a fronte di un prezzo basso, molte realtà estrattive diventano non economiche e quindi sono chiuse: si calcola che (in quale periodo di tempo?) sono andati persi 250mila posti di lavoro marittimi. Le piattaforme nel solo Mare del Nord hanno visto sparire 40.mila posti di lavoro creando soprattutto nel Regno Unito e in Norvegia grandi preoccupazioni per il futuro.

Questa situazione non poteva che ripercuotersi sulle realtà nazionali italiane e in particolare su Eni e Saipem – soprattutto quest'ultima per quanto riguarda i marittimi. Per questo motivo in una riunione di alcune settimane fa a Zurigo come Fit-Cisl abbiamo cercato di capire quale è la situazione in Saipem, visto che siamo sottoscrittori del contratto e quindi dello special agreement dei lavoratori impiegati da

quell'azienda. Si è preso atto che due mezzi saranno venduti e gli altri impiegati saltuariamente per brevi periodi e a ritmo ridotto.

Saipem, prima interamente controllata da Eni, ora soltanto per il 30%, non ha potuto che risentire della pesante situazione di bilancio di Eni stessa, la quale l'anno scorso ha chiuso in rosso per ben 8,8 miliardi di euro, anche se la quotazione in borsa ha portato alla distribuzione del dividendo e a un incremento del valore delle azioni.

Saipem ha chiuso il bilancio con 920 milioni di euro di perdita e quindi ha dovuto varare rapidamente un programma di tagli per rientrare. Tra il 2015 e il 2017 saranno attivati risparmi riducendo la forza lavoro a bordo e a terra di 8.800 persone. Ciò che ha fortemente colpito Saipem è stata la cancellazione del contratto "South Stream" e nuovi accordi per ora sono restati solo sulla carta.

L'intenzione in Saipem è quella di recuperare al più presto la competitività sul mercato, sempre sperando che il lavoro ottenuto nel super giacimento egiziano di Zohr non venga cancellato per ragioni politiche.

Dobbiamo dire che assistiamo all'interno dell'Unione europea a una situazione anomala, visto che, mentre l'Italia ha rispettato seriamente l'embargo nei confronti della Russia in termini di attività legate ai prodotti energetici, la stessa cosa non è stata portata avanti dalla Germania. Questo fatto ha creato un ulteriore problema per il futuro ovvero ha portato la Russia a investire in mezzi off-shore propri e quindi, alla cessazione dell'embargo, i mezzi Saipem potrebbero non esser più noleggiati da società di quel paese.

Sul piano puramente sindacale si è potuto far molto poco se non prendere atto del momento che Saipem sta attraversando; per questo abbiamo rinnovato uno special agreement che tiene conto di due mezzi venduti e degli altri con a bordo mediamente il solo personale di "safe-manning" con qualche unità in più.

In questo modo salviamo il rapporto contrattuale con l'azienda auspicando anche dal versante sindacale una pronta ripresa del comparto e di Saipem in particolare.

*Francesco Di Fiore
Inspectorate Co-ordinator Itf Italy*

Generi e generazioni

I giovani dell'Etf a grandi passi verso il Congresso europeo

Si avvicina a grandi passi il V Congresso dell'Etf, la Federazione europea dei lavoratori dei trasporti, a cui la Fit-Cisl aderisce. Tutti dunque, anche noi della Youth Committee, la sezione giovani europea, dobbiamo iniziare a tirare le somme, per portare un documento conclusivo, una sintesi di questi quattro anni di lavoro (2013-2017) con risultati tangibili e proposte per il futuro.

Questi mesi estivi sono serviti per mettere nero su bianco la bozza del primo grande progetto che la sezione giovani sta portando a casa: la scuola "giovani" a Sesimbra, in Portogallo. Il programma provvisorio e i dettagli sono stati definiti in una riunione a Milano lo scorso 5 settembre. A questa giornata milanese hanno partecipato i massimi esponenti del comitato giovani, ovvero il comitato direttivo e i rappresentanti delle "sezioni" in cui è stato suddiviso il programma che sarà affrontato durante le giornate portoghesi. Tali sezioni, lo ricordiamo, sono la parità di genere, la crisi europea, il cambiamento climatico. Ci siamo dunque preparati la tabella di marcia e gli argomenti da affrontare.

La scuola di Sesimbra si terrà dal 12 al 15 ottobre. Sarà rivolta esclusivamente ai giovani adulti di età inferiore ai 35 anni, non ancora inseriti in organismi decisionali sindacali. Questo è stato deciso al fine di permettere uno scambio di vedute non ancora influenzate dai modi di pensare delle strutture e di poter, possibilmente, trasmettere la necessità di un sindacato

europeo forte con una sezione giovani presente e funzionale. Perché solo attraverso una continuità che comincia dai giovani, appunto, sarà possibile dare certezze future. Senza una base solida, non può esserci sviluppo.

La prima giornata sarà dedicata alla presentazione del percorso: da dove veniamo (inteso come comitato giovani), quali sono i nostri obiettivi, quali i passi già fatti. Dopodiché si entrerà nel vivo dei vari argomenti, con le dovute presentazioni, le spiegazioni, e gli interventi di alcuni esperti invitati. Il tutto sarà seguito da lavori di gruppo, nei quali i giovani partecipanti avranno l'occasione di fare brain storming, confrontarsi per sviluppare idee che elaborino quanto ascoltato e diano i dovuti input al comitato, in maniera da integrare anche progetti e proposte concrete da un punto di vista giovanile all'interno del documento finale del Congresso europeo.

Le tre sezioni in cui è suddiviso il programma saranno contornate da lezioni, a piccoli gruppi, su come usare il telefonino per girare brevi filmati e interviste "ad hoc" (durante ipotetici scenari di scioperi, interviste in strada e via elencando) da poter pubblicare sui nuovi mass media. Si impara così a catturare l'informazione e a divulgarla, secondo il modello del citizen journalism, ovvero il giornalismo partecipativo. Chiunque di noi può infatti informare gli iscritti in modo multimediale su temi di interesse.

Ecco perché anche gli "istruttori" (concedetemi il termine) sono esclusivamente i membri della sezione giovani. Non per insegnare in maniera scolastica, ma per trasmettere dei valori, da giovani a giovani, con la speranza che essi vengano colti e coltivati. E l'età massima per poter essere membro della Youth Committee, 35 anni, arrivano presto. I miei sono alle porte... Quindi ecco perché formare oggi: per non trovarsi a dover "mettere pezze" domani.

Il mio compito, in qualità di rappresentante della sezione sul cambiamento climatico, sarà quello di introdurre l'argomento, attraverso una presentazione breve e concisa, di riportare i dati emersi dal questionario inoltrato ad inizio anno ai giovani in tutta Europa, per sondare le conoscenze e le necessità sul tema, e infine di aprire un breve dibattito insieme ad alcuni esperti su differenti punti di vista dello stesso argomento: il cambiamento climatico (sempre incentrato sui trasporti) dal punto di vista delle strutture sindacali, da quello di un'organizzazione mondiale di difesa per l'ambiente e dal punto di vista di un'azienda operante nel settore dei trasporti. A seguire saranno i giovani a dire la loro attraverso alcuni lavori di gruppo, che si concentreranno su come implementare al meglio alcune soluzioni attraverso i sindacati. Infine vi sarà il dibattito e si tireranno le somme.

È importante sottolineare come questo progetto, fortemente voluto dalla sezione giovani e approvato con grandi sforzi e notevole interesse dalla Etf, con il supporto

dell'Unione europea, vuol essere un primo tentativo (ricordo che la sezione giovani esiste solo dal 2013 con un suo organismo decisionale e una struttura reale) per dimostrare a noi stessi, i giovani della Etf, e a tutta la Federazione europea che gli



gresso europeo sui temi trattati all'interno del programma 2013-2017, ma si pone come obiettivo quello di farci conoscere a una ampia platea di giovani provenienti da tutta l'Europa, di trasmettere i nostri valori e coinvolgere ragazzi e ragazze nel nostro programma, in maniera che siano loro i sindacalisti del domani a portare avanti con serietà e costanza il percorso che noi abbiamo, con tanta fatica, cominciato.

presentava al meglio. Ufficialmente il logo sarà presentato a Sesimbra, punto di partenza dal quale verrà utilizzato per tutta la documentazione del comitato, per il sito internet (attualmente in fase di sviluppo), per i gadget e insomma in tutte le occasioni. Dopo anni di attesa il comitato giovani ha finalmente un proprio "marchio" con il quale affermare la propria identità, che sia simbolo della crescita di questi anni e del raggiungimento di un punto di svolta e di certezza per il futuro.



obiettivi che ci siamo posti, nonostante le difficoltà, li raggiungiamo. Che non siamo lì solo a "menare il can per l'aia", ma che, con i giusti tempi e sacrifici e le dovute (sempre poche) risorse, siamo in grado di conquistare le nostre mete.

Questa scuola non solo servirà alla preparazione del documento finale per il Con-

A seguire è stato anche selezionato il vincitore del "logo contest", di cui vi avevamo parlato, partito alcuni mesi orsono e terminato a fine luglio. Il concorso era aperto ai giovani dei trasporti di tutta Europa e li invitava a disegnare il simbolo della Youth Committee. Tra tutti i loghi inviati alla sezione giovani dell'Etf, è stato selezionato quello che a giudizio del direttivo la rap-

Per finire si è avviata la discussione sulla conferenza di fine mandato, che si terrà l'anno prossimo, in occasione del Congresso europeo. Gli argomenti del programma per il prossimo mandato saranno decisi ed approfonditi durante il meeting della sezione giovani che si terrà a Sesimbra e nell'ultima riunione di questo direttivo, nel mese di febbraio 2017.

Toscana

Il nuovo codice della strada e le sue implicazioni per i lavoratori

Ogni giorno, ormai da anni, si verificano sulle strade italiane incidenti gravissimi, in cui vittime innocenti muoiono o subiscono gravi lesioni a causa dei pirati della strada.

Lo scorso marzo, con il nuovo codice della strada, è stata introdotta la legge 41/2016 che prevede l'omicidio stradale e le lesioni personali stradali come ipotesi autonome di reato. In dettaglio:

1) la prima resta la pena già prevista (da 2 a 7 anni, articolo 589 c.p.) per l'ipotesi base, quando la morte sia stata causata violando il codice della strada;

2) la seconda prevede da 8 a 12 anni di carcere per chi provoca la morte di una persona sotto effetto di droghe o in stato di ebbrezza grave (con un tasso alcolemico superiore a 1,5 grammi per litro);

3) la terza contempla la reclusione da 5 a 10 anni se l'omicida si trova in stato di ebbrezza più lieve (tasso alcolemico oltre 0,8 grammi per litro) o abbia causato l'incidente dopo condotte pericolose come eccesso di velocità-oltre i 70 km/h in strada urbana e superiori di 50 km/h rispetto alla velocità consentita in strada extraurbana; guida contromano; sorpassi; inversioni a rischio; passaggio con il rosso agli incroci, dossi e attraversamenti pedonali.

Per quanto riguarda le lesioni personali stradali, resta invariata la pena base (se provocate per violazione al codice della strada), mentre sono previsti rialzi notevoli se il guidatore è ubriaco o drogato: da

3 a 5 anni per le lesioni gravi e da 4 a 7 per quelle gravissime. In ogni caso, se il conducente ha causato l'incidente per via di condotte pericolose, scatta la reclusione da un anno e 6 mesi a 3 anni per le lesioni gravi e da 2 a 4 anni per quelle gravissime.

Ma cosa cambia per i conducenti di mezzi pesanti? L'ipotesi più grave di omicidio stradale e di lesioni si applica ai camionisti e agli autisti di autobus anche in presenza di un tasso alcolemico sopra gli 0,8 g/l anziché di 1,5. La revoca della patente scatta in caso di condanna o patteggiamento per omicidio o lesioni stradali gravi. La nuova patente potrà essere acquisita dopo 15 anni in caso di omicidio o dopo 5 anni per lesioni stradali. Da precisare che questi termini minimi possono essere aumentati nelle ipotesi più gravi (esempio se il conducente è fuggito dopo l'incidente).

La Fit-Cisl si vuole impegnare per mettere sotto i riflettori il lavoro di autista e vuole sollecitare in particolare l'intera filiera che si occupa del trasporto pubblico locale, dai responsabili della gestione delle strade e delle autostrade agli enti pubblici preposti alla gestione della viabilità, fino ai direttori d'esercizio delle aziende presenti sul territorio italiano, affinché mettano in campo tutti gli accorgimenti utili per garantire la sicurezza sia dei passeggeri che degli autisti.

In primis la Fit chiede il ripristino di un adeguato flusso di finanziamenti pubblici che possa far diminuire la vetustà di mezzi

e aumentare la sicurezza. L'età media degli autobus Italiani ha sorpassato i 12 anni - è di 12,2 anni, per essere precisi - e molti sono privi di impianti di climatizzazione e di altri accorgimenti. Lo sconforto aumenta se si confronta la situazione italiana con quella del resto d'Europa.

Da molti anni la Fit denuncia situazioni insostenibili per la loro pericolosità, fatti che si verificano sulle strade sia urbane che extraurbane, criticità che si creano quando un bus sta percorrendo un tratto di strada collinare o montana, quando si effettuano manovre all'interno di piccole aree suburbane e via elencando. Dobbiamo fare in modo che le norme siano più chiare possibili per rendere il trasporto pubblico sempre più sicuro. Serve che le autorità competenti intervengano urgentemente attraverso una circolare applicativa, per garantire, a chi con la patente di guida svolge il proprio lavoro, certezza su tutti gli aspetti della nuova legge, per assicurare più tutele al personale. In sintesi dobbiamo risolvere tutte quelle situazioni contraddittorie e talvolta assurde, per rendere sia le strade che il trasporto pubblico stabilmente e realmente sicuri.

Fabiano Casini

Siamo davvero informati sul rischio sismico?

Ancora un terremoto con il suo strascico di morte e distruzione. L'Aquila nel 2009, l'Emilia nel 2012 e ora Accumoli, Amatrice, Arquata e Pescara del Tronto. Il sisma del Centro Italia, si è detto per identificarlo geograficamente.

A ogni terremoto, però, a sbriciolarsi non sono solo le case e le vite di chi le occupa: si frantuma e va in mille pezzi anche l'Italia quella di chi vorrebbe un Paese normale in cui il rischio sismico è affrontato con i fatti e non con le chiacchiere.

In occasione di queste gravi calamità, invece, prevale l'Italia dell'emergenza, del "si salvi chi può" (che a ben vedere è la stessa Italia che si rifugia nel mito dello Stellone quando c'è da vincere una finale di Coppa del Mondo di calcio). A ogni disastro meglio fingere di scoprire per la prima volta che il nostro territorio è sismico e dissestato dal punto di vista idrogeologico. E dunque di che è la colpa? Delle classi dirigenti di questo Paese? Degli scienziati che non lo hanno previsto? Dei giornalisti che non informano? Del fato?

Ciascuna di queste categorie, forse, la sua piccola parte di responsabilità ce l'ha eccome se in Italia la percezione della pericolosità sismica è fortemente sottostimata. A dirlo è uno studio dell'Istituto nazionale di geofisica e vulcanologia (Ingv), condotto nel 2015 in collaborazione con l'Istituto di ricerche sulla popolazione e le politiche sociali del Consiglio nazionale delle ricerche (Cnr) e l'Istituto

nazionale di oceanografia e di geofisica sperimentale di Trieste (Ogs).

Il territorio italiano è particolarmente esposto ai terremoti, tuttavia nelle zone sismiche più pericolose del nostro Paese, dove vive circa il 41,3% della popolazione, solo 6 italiani su 100 hanno una percezione adeguata del pericolo presente sul territorio.

In una scala di percezione a sette punti utilizzata nel questionario che Ingv ha sottoposto a circa 4mila persone, i risultati dell'indagine mostrano che la percezione della pericolosità sismica nella nostra Penisola è in media di 3,24, con differenze non significative, da un punto di vista statistico, tra le regioni del Nord (3,20), del Centro (3,39) e del Sud e Isole (3,70).

Sono punteggi minimi, se si considera che nella scala utilizzata per il questionario il valore 4 rappresenta il punteggio che divide i valori in bassi (minori di 4) e alti (maggiori di 4) ma soprattutto, ed è il dato più critico, i valori medi registrati da parte di cittadini residenti in zone più pericolose non si discostano sufficientemente da quelli dei residenti in zone più sicure (rispettivamente 3,03 e 3,53), allorquando nelle aree più pericolose ci si sarebbe aspettato un punteggio medio superiore a 5,50.

L'indagine ha raccolto, inoltre, informazioni utili per promuovere campagne di riduzione del rischio sismico e progetti educativi. Sul totale degli intervistati, ap-

pena il 6% ritiene di essere bene informato sui terremoti e il 33% abbastanza informato, mentre il 38% pensa di essere informato in modo superficiale e il 23% di non esserlo affatto.

Il medium più utilizzato per avere informazioni è la televisione (37%) seguito dai giornali (22%) e dal web (21%), Protezione Civile (7%) enti di ricerca e Università (2%), Regioni, Province e Comuni (4%), libri (4%). Il restante 3% riceve informazioni da amici, familiari e associazioni di volontariato. Meno del 5% degli intervistati ha partecipato personalmente a un'iniziativa per la riduzione del rischio sismico: tra questi, quasi tutti hanno sottolineato un forte coinvolgimento e interesse.

Nel nostro Paese appaiono quanto mai fondamentali campagne di informazione sulla riduzione del rischio sismico, meglio se in accordo con le Regioni e i Comuni interessati.

È inoltre indispensabile trasformare i progetti educativi realizzati in questi ultimi anni nelle scuole (come il progetto Edu-risk, www.edurisk.it) in programmi permanenti, per dare vita a una generazione di cittadini più informata, consapevole e attivamente coinvolta nella riduzione dei rischi naturali.

Geivù

Quando un dono salva davvero una vita

L'anno scorso in Italia più di 400 persone sono morte in attesa di un trapianto di organi, tessuti o cellule che non sono mai arrivati. In questo momento, nel nostro Paese, gli ammalati che stanno aspettando un trapianto sono più di 9mila.

Per loro, la differenza tra la vita e la morte la fa la donazione di organi, ma su questo tema in Italia siamo ancora molto indietro: le persone disposte a donare restano troppo poche. «Ci sono forti pregiudizi – spiega **Flavia Petrin**, Presidente dell'**Associazione italiana Donatori di Organi (Aido)** – per via di una scarsa cultura della società italiana sui temi socio-sanitari».

Presidente, facciamo chiarezza.

Il prelievo di organi, tessuti o cellule per la donazione avviene soltanto quando è accertata e documentata la morte encefalica o morte cerebrale, stato definitivo e irreversibile del donatore. La normativa italiana è la più garantista in questo e, oltre a criteri scientifici certi, prevede che l'accertamento e la certificazione di decesso siano effettuati da un collegio di tre medici, dopo un periodo di osservazione di almeno 6 ore.

Chi può donare gli organi?

Chiunque. Persone di qualunque età che muoiono in ospedale in terapia intensiva a causa di una lesione irreversibile del cervello o di un prolungato arresto cardiaco che causi la totale distruzione delle cellule cerebrali.

Quali sono gli ammalati che possono ricevere un trapianto?

Gli organi prelevati vengono trapiantati ai pazienti selezionati tra tutti quelli iscritti in



lista di attesa, in base a criteri oggettivi e trasparenti che favoriscono la massima riuscita del trapianto.

In Italia la donazione è l'unico modo che gli ammalati hanno di ricevere un organo?

Sì, perché nel nostro Paese il traffico di organi è vietato e non esiste. I controlli sono rigidissimi: in nessun ospedale sono ammessi organi che non abbiano un percorso tracciato e l'importazione dall'estero è proibita in ogni caso. Inoltre le liste di attesa dei pazienti per ciascun organo sono costantemente monitorate, per cui se una persona varcasse i confini nazionali per farsi fare un trapianto, verrebbe subito scoperta.

Quindi la donazione diventa l'unica possibilità di sopravvivenza per questi malati.

Sì. È un atto di amore, di solidarietà anonimo e gratuito. Non è permessa alcun tipo di remunerazione economica e non è possibile conoscere l'identità del donatore e del ricevente.

Che lavoro svolge l'Aido?

Da più di quarant'anni ci occupiamo di promuovere la cultura della donazione e oggi abbiamo oltre 1.300.000 iscritti. Inoltre informiamo le persone sugli stili di vita che prevengono l'insorgere di patologie che potrebbero richiedere come terapia un trapianto. Terzo punto, raccogliamo dichiarazioni di volontà favorevoli alla donazione di organi, tessuti e cellule post mortem.

La mission associativa pone come obiettivo la "centralità e la dignità della persona" e il suo diritto alla salute, come previsto dalla Costituzione della Repubblica italiana.

Come si fa a dichiarare la propria volontà di diventare donatore?

Si può firmare un modulo presso l'azienda sanitaria locale in cui si risiede oppure all'anagrafe quando si rinnova la carta d'identità. O, in alternativa, si può andare sul nostro sito, Aido.it, scaricare il modulo, compilarlo e mandarlo in originale via posta ad Aido nazionale o alle sedi provinciali.

Invito a visitare il nostro sito anche per saperne di più sulla donazione e per chi volesse sostenerci con il 5 per mille. Abbiamo in aggiunta un numero verde, 800.736.745, attivo dal lunedì al sabato

Giulia Dellepiane
g.dellepiane@cisl.it

Consorzio Nazionale Cooperative Pluriservizi

della rete ferroviaria italiana - Soc. Coop.

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



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

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

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

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

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

Polizza Convenzione INFORTUNI

INFORTUNI Dipendente (Polizza n. IU7/350114488)

- € 35,00 Indennizzo per ogni giorno di infortunio
- € 105.000,00 Indennizzo per invalidità permanente
- € 115.000,00 Capitale per morte
- € 25.000,00 Massimale per invalidità permanente (≥60%) a seguito di infarto o ictus
- € 7.500,00 Massimale per rimborso spese sanitarie sostenute a seguito di infortunio
- € 12.500,00 Rendita vitalizia per IP da infortunio ≥100%
- € 20.000,00 Indennità per stato di coma a seguito di infortunio
- € 4.000,00 Spese sostenute per rientro sanitario dall'estero
- € 15.000,00 Rimborso spese adeguamento abitazione a seguito di grave infortunio (invalidità permanente ≥60%)

GARANZIE AGGIUNTIVE

- Salvaguardia piani di investimento INA.
- Maggiorazioni capitali: Invalidità Permanente: 60%=100% - 100%=200%
- Morte: 1,5 il capitale se risulta coniugato/a o convivente (more uxorio), 2 volte se ha figlio/i minori o permanentemente inabili al lavoro.

TUTELA LEGALE (Polizza D.A.S. Spa n. 196394)

- € 3.000,00 Indennizzo per sinistro ed illimitato per anno
 - € 150,00 Massimale per rimborso spese sostenute per recupero punti patente perduti
- Ad integrazione delle garanzie previste, la Società garantisce un servizio di consulenza legale telefonica.
- € 43,00 Premio assicurativo mensile

**NOVITÀ
2016**

**ANCORA PIÙ COMPLETA
E CONVENIENTE CON LE NUOVE
GARANZIE DI TUTELA LEGALE**



IL PIANO SANITARIO

Polizza RICOVERI Dipendenti

La stessa polizza può essere estesa ai componenti del nucleo familiare conviventi del dipendente e con uno sconto del 10% sul premio di ciascun familiare assicurato.

€ 25,00 Premio assicurativo mensile
FAMILIARI € 22,50 Premio assicurativo mensile.

Polizza Ricoveri formula LIGHT Dipendenti e Familiari

Tutta la sicurezza della Polizza Ricoveri Standard ma con premi e garanzie esattamente al 50% per consentire una copertura dagli imprevisti a costi "light".

€ 12,50 Premio assicurativo mensile per Dipendenti e Familiari

Garanzia aggiuntiva: Indennità per Interventi Chirurgici e Diaria da Convalescenza

Questa nuova ed innovativa garanzia prevede due tipi di copertura:

- **Copertura indennitaria per Interventi Chirurgici:** prevede il pagamento di un indennizzo in caso di intervento chirurgico effettuato in regime di ricovero, day hospital o day surgery. Tale indennizzo è forfettario stabilito per intervento chirurgico ed è indipendente dalle spese eventualmente ed effettivamente sostenute dall'assicurato. Tutti gli interventi sono codificati secondo il sistema internazionale ICD9-CM e sono divisi in 7 classi ognuna con un indennizzo secondo lo specchio sotto riportato.
- **Copertura Diaria da convalescenza post intervento chirurgico:** prevede il pagamento di una indennità giornaliera nel periodo di convalescenza a seguito di intervento chirurgico erogabile a partire dal giorno di dimissione ospedaliera per importi e durate variabili secondo la classe di intervento come da tabella a lato.

€ 18,00 Premio assicurativo mensile
€ 15.000,00 Massimale annuo

NUOVA

Cl. di intervento	Indennizzi in € per interventi chir.	Diaria di convalescenza
I	400,00	30 per max 7 gg
II	550,00	35 per max 10 gg
III	900,00	40 per max 12 gg
IV	1.150,00	50 per max 16 gg
V	2.150,00	50 per max 25 gg
VI	4.500,00	60 per max 35 gg
VII	9.000,00	90 per max 50 gg

NOTA BENE la suddetta garanzia è vendibile solo in abbinamento alle attuali polizze ricoveri INAT o alla nuova polizza Ricoveri LIGHT.

Responsabilità civile danni causati dal conducente ad automezzi del datore di lavoro

Il risarcimento dei danni causati dal lavoratore per sua colpa all'automezzo da lui condotto di proprietà dell'azienda, sono oggi coperti dalla nostra polizza di Responsabilità Civile. **L'INAT è stata, è e sarà sempre al fianco del lavoratore per tutelare ogni sua esigenza.** È da questo principio che oggi nasce questa polizza. Una copertura assicurativa pensata dall'INAT proprio **per tutelarti in questo ulteriore momento di necessità.** La copertura opera nei termini contenuti nel CCNL del Trasporto Pubblico Locale e nelle modalità previste dall'accordo sottoscritto tra Organizzazioni Sindacali ed Aziende.

Il premio annuo per ogni assicurato è articolato secondo il numero di abitanti della città dove opera l'Azienda di Trasporti, secondo il seguente schema:

- **Trasporto extra-urbano o periferico**premio mensile € 15,83
- **Città < 500.000 abitanti**premio mensile € 18,33
- **Città > 500.000 e < 800.000 abitanti**premio mensile € 20,00
- **Città > 800.000 abitanti**premio mensile € 25,00*

* Quotazione da confermare sulla base della sinistrosità aziendale dell'ultimo biennio.

Polizza Incendio e Furto Abitazione

Prodotto creato appositamente per mettere al riparo il proprio patrimonio dai piccoli e grandi incidenti della vita di ogni giorno.

Premio mensile a partire da € 17,00

Tuteliamo il diritto alla serenità, anche nei momenti più difficili.



Largo Salinari, 18 • 00142 Roma
info@inat.it • www.inat.it

Ufficio Sinistri:
Tel 06.51574.1 • F.S. 970.65130
Fax F.S. 970.65104

Assistenza clienti:
Tel. 06.51574.1 • F.S. 970.65105
Fax 06.5137841



agenzia speciale
FL