

Mensile per la Federazione Italiana Trasporti

La VOCE dei trasporti 3

Marzo 2017

LXVII anno dalla fondazione

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



FIT-CISL

FEDERAZIONE ITALIANA TRASPORTI

Foto di Franck Andiver



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

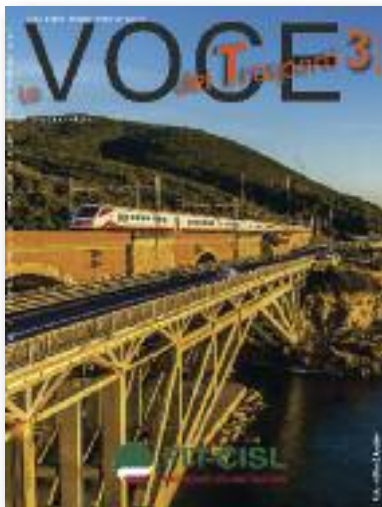
dentista. Inoltre hai a disposizione una linea telefonica aperta 24 ore su 24 con un team di medici e psicologi. Affidati ad UniSalute, l'assicurazione che pensa a farti stare bene, sempre.

UniSalute, un nuovo modo di guardare all'assicurazione

UniSalute
SPECIALISTI NELL'ASSICURAZIONE SALUTE

www.unisalute.it
numero verde 800 114444

Unipol
GRUPPO



Summary

Editoriale

2 *Il lavoro, la nostra stella polare*

Attualità

4 *Convocato l'XI Congresso nazionale*

6 *Crescita occupazionale: dall'Istat timidi segnali di ripresa*

Mobilità ferroviaria

8 *La Commissione tecnica di Mercitalia e le criticità della disciplina speciale del personale mobile*

10 *I faticosi passi avanti su Vendita/Assistenza e Manutenzione Rotabili di Trenitalia*

11 *Fit-Cisl al lavoro per correggere le storture interpretative del decreto 04/2012/Ans*

12 *Rfi Circolazione: un accordo necessario*

Sindacato e Strategie

13 *Servizi ambientali. La fusione Amiu-Iren e i danni di una politica incoerente*

15 *Autotrasporto merci - Logistica. I tavoli di trattativa per il rinnovo del ccnl? Eppure si muovono*

17 *Anas. Sbloccate le assunzioni con il Milleproroghe*

21 *Lo Sciopero intelligente è sempre attuale: le parti datoriali non fingano di non vedere*

23 *Al rinnovo del ccnl torna la polemica sui rimorchiatori*

26 *Trasporto marittimo. Quale futuro per gli allievi ufficiali?*

28 *Trasporto aereo. Le compagnie aeree nell'era delle macchine intelligenti*

Politiche Sociali

31 *La legge di stabilità incorpora i contenuti dell'accordo sindacale sulle pensioni (3 - fine)*

Generi e Generazioni

33 *Donne. 8 sindacaliste Fit raccontano la loro esperienza al Corso Lungo*

Via Po

36 *Quando la politica ha la p minuscola*

Fit International

38 *Trasporto marittimo. Non si ferma la crescita delle crociere*

40 *Trasporto marittimo. Gabriele D'Annunzio? Era poeta e... sindacalista dei marittimi!*

42 *Giovani. I giovani verso il Congresso Etf*

Regioni

43 *Liguria, Toscana*

Opinioni e Colloqui

45 *Aumenta la ludopatia tra i ragazzi*

46 *Intervista al Sen. Lodovico Sonego*

48 *Nei secoli fedeli anche quando aiutiamo gli altri*

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

N. 3 Marzo 2017

LXVII 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 15/03/2017

Finito di stampare nel mese di Marzo

Tiratura: 28.000 copie

Il lavoro, la nostra stella polare

Dal Congresso ad Alitalia passando per Fsi, i marittimi e le autostrade, sono tanti i fronti su cui stiamo lavorando

Stiamo attraversando un periodo particolarmente intenso e impegnativo. Vorrei partire da due eventi già fissati in questo mese di marzo e più precisamente nelle giornate dell'8 e del 25.

Il primo, l'otto marzo: festa della donna. Senza soffermarmi sull'aspetto celebrativo, mi ha colpito molto, nella circostanza, una riflessione sviluppata dalla nostra Segretaria generale, Annamaria Furlan, la quale ha sottolineato, giustamente, che una vera equiparazione passa anche attraverso il lavoro, con una proposta: incentivare l'ingresso delle donne, prevedendo facilitazioni fiscali che lo stimolino. La Fit è molto sensibile alla questione, che merita qualche approfondimento. Sperimentare, quindi, come propone la Cisl, un contenimento della tassazione sul lavoro femminile, è un modo serio per riequilibrare i tassi di partecipazione di genere, connessi ovviamente a una effettiva parità nei trattamenti retributivi e di carriera. Del resto una riduzione, persino modesta, delle aliquote sul reddito femminile da lavoro determina un significativo incremento sull'offerta di lavoro per le donne, senza generare un robusto decremento di entrate fiscali, perché bilanciato dal consistente atteso incremento della platea della base imponibile. Come osservava Pierre Carniti, se non dai lavoro devi allentare il cordone dell'assistenza.

La seconda data, il 25 marzo: ricorre il 60° dei Patti di Roma, che ha dato l'avvio al processo per la nascita dell'Unione europea. Un evento che vedrà nella nostra capitale un summit al quale parteciperanno tutti i leader del vecchio continente. Un momento che ha un grande valore simbolico ma che, soprattutto, dovrebbe disincagliare il motore inceppato dell'Unione e ridisegnare il percorso di rilancio di un grande sogno, ridefinendo obiettivi e strategie per i prossimi 10 anni. Il sentiero è molto stretto, anche perché se non si apre una nuova fase, il rischio di un inesorabile declino finirà per alimentare le spinte più retrive, che finiranno di segnare il quadrante della storia, riportando indietro le stesse lancette dell'orologio, e quindi il riemergere di ogni possibile egoismo spesso mimetizzato nella



palude vischiosa del più becero populismo. Le spinte, all'interno dell'Unione, preoccupano e non poco: le prossime scadenze elettorali costituiranno una sorta di cartina di tornasole che influirà sulle prospettive future.

Fa ben sperare il risultato dell'Olanda, dove il 15 marzo scorso c'è stata la riconferma dei Popolari (Vvd), quale partito di maggioranza relativo e quindi la battuta d'arresto dell'estrema destra populista. Entro la primavera toccherà alla Francia; in autunno è il turno della Germania. In Francia, purtroppo, la vittoria di Marie Le Pen non appare impossibile e in tale eventualità il processo di

integrazione del vecchio continente sarebbe fortemente compromesso.

Per invertire il processo di crisi che attraversa l'Unione, il vertice di Roma dovrà, pertanto, assumere scelte molto coraggiose per un vero rilancio dell'unione politica dell'Europa. Un rilancio, che deve spazzar via ogni residuo rito bizantino, che in questi ultimi anni ha pesato negativamente sullo stesso tessuto connettivo della Ue. E per il quale non è certo sufficiente il pur suggestivo criterio della geometria variabile. Lo snodo passa per un forte impulso al processo di sviluppo, economico e sociale, che sia in grado davvero di aprire una nuova stagione di crescita con al centro il lavoro e la coesione fra le diverse componenti.

Ma in questo mese, un evento drammatico ha riproposto all'attenzione un tema da sempre al centro della nostra azione, ovvero, quello della sicurezza. Mi riferisco al crollo del viadotto vicino ad Ancona precipitato sull'autostrada A14, che ha provocato il decesso di due persone, marito e moglie, che si trovavano nell'abitacolo rimasto schiacciato. Una dinamica davvero incomprensibile, con un rimpallo pretestuoso di responsabilità, che solo una rapida e severa indagine è chiamata a chiarire. Il fatto luttuoso ci lascia sgomenti e ci pone tante domande. Una, in particolare, che rivolgiamo alla società Autostrade sul perché, nel corso dell'innalzamento tecnico del cavalcavia, non sia stato prudenzialmente interrotto il traffico in quel punto della A14.

Nell'auspicio che la magistratura faccia luce in tempi rapidi sull'accaduto, mentre a noi non resta che vigilare come sempre sulla prevenzione della messa in sicurezza delle strade, la nostra preoccupazione è in queste ore rivolta ad un altro tema di scottante attualità: la vicenda Alitalia. Pochi giorni fa l'azienda ha presentato l'atteso piano industriale approvato dal Cda e i contenuti sono a dir poco allarmanti. Si parla infatti di 2.037 esuberanti solo per quanto riguarda il personale di terra (a tempo determinato e non); è previsto anche l'esubero di 400 naviganti per i quali la solidarietà difensiva scade tra qualche mese. Come se non bastassero i tagli al personale, Alitalia parrebbe intenzionata a ridurre gli stipendi del 28% per i piloti medio raggio, 22% per i piloti lungo raggio e 32% per gli assistenti di volo.

Ovviamente per noi della Fit, ma l'unanimità dei sindacati di categoria mi sembra assodata, si tratta di proposte offensive e inaccettabili. Ribadiremo ai tavoli di discussione previsti nei prossimi giorni che noi manteniamo il punto: nel senso che gli errori e le carenze della gestione finanziaria non possano scaricarsi sui lavoratori. Tutelare l'occupazione e i trattamenti retributivi resta la nostra linea strategica, perché convinti che il futuro dell'azienda, che vogliamo più competitiva ed efficiente, si innesta nella piena valorizzazione delle risorse umane, vero patrimonio dell'Alitalia. Intanto confermiamo lo sciopero di 24 ore del 5 aprile.

Anche per quanto concerne l'attuazione del contratto nazionale sulla mobilità ferroviaria, a tre mesi dalla sua firma, molti sono

ancora i punti di criticità. Diverse imprese, e anche alcune associazioni datoriali, non rispettano gli accordi negoziali e continuano, sovente con motivazioni del tutto pretestuose quando non fantasiose, a penalizzare pesantemente i lavoratori degli appalti, vittime sacrificali del criterio delle offerte al massimo ribasso. Abbiamo assunto ogni necessaria iniziativa, compresa l'azione dello sciopero, per una rapida correzione di una situazione davvero insopportabile, rivolta appunto alle controparti inadempienti.

Non mancano infine, difficoltà sul mancato avvio del confronto sul piano industriale di Fsi e sull'ipotesi, pur parziale, di privatizzazione. Abbiamo sviluppato, in ogni circostanza, le nostre riserve di merito. E per uscire dall'attuale situazione di stallo, abbiamo concordato, con le altre organizzazioni confederali, di rompere gli indugi, incontrando il Ministro Delrio e sollecitando una informativa costante riguardo i processi e le dinamiche in corso.

Sempre con Delrio abbiamo avuto un incontro per i marittimi lo scorso 17 marzo: i temi sul tavolo erano l'adeguamento dei titoli per la navigazione, il collocamento della gente di mare e il riconoscimento della gravosità del lavoro. Abbiamo ottenuto la creazione di alcuni tavoli tecnici per risolvere questi nodi e ciò grazie anche alle centinaia di marittimi che quel giorno si sono radunate a manifestare davanti al Ministero facendo sentire la loro voce.

In chiusura, permettetemi una breve riflessione sul contesto politico. La situazione è molto contorta; i leader dei diversi schieramenti alimentano dibattiti sterili e del tutto lontani dalle esigenze che le diverse articolazioni sociali del Paese esprimono, a partire dalle organizzazioni sindacali confederali e dall'impegno costante e deciso della Cisl per avviare un vero processo di crescita, economica e sociale. Siamo di fronte a uno spettacolo sconcertante, che sconfina in un allucinante "insultificio". Eppure il metodo democratico dovrebbe portare a uscire da questa logica di steccati contrapposti, da questa deriva di resa finale dei conti, per convergere almeno, al di là delle posizioni, su un patto di non aggressione reciproca.

Partono in questi giorni i nostri congressi regionali. Una tappa importantissima, dalla quale ci aspettiamo indicazioni di linea e di strategia, che dovranno poi confluire nel dibattito che svilupperemo tutti insieme nel nostro Congresso nazionale. Le sfide che attendono la Fit sono alte e impegnative. Le affronteremo con coraggio, con determinazione, con la necessaria audacia. L'obiettivo finale è quello di sempre: rendere più forte la nostra organizzazione, quale premessa per attestarla nella frontiera più avanzata dell'innovazione e del cambiamento, in coerenza con la nostra storia e i grandi valori che, fin dalla nostra costituzione, ci orientano e ci guidano.

**Segretario generale Fit-Cisl*

Convocato l'XI Congresso nazionale

*Lo ha deciso il Consiglio generale.
E Piras ha affrontato i nodi più urgenti per la Fit*

Il Consiglio generale della Fit-Cisl ha convocato ufficialmente l'XI Congresso nazionale dal 29 maggio al 1 giugno a Chia in Sardegna. È questa la notizia principale proveniente dalla riunione che si è svolta il 9 marzo a Chianciano.

Nell'aprire i lavori del Consiglio, che aveva tra i punti principali all'ordine del giorno anche l'adeguamento degli articoli 28 e 29 dello Statuto, il Segretario generale, Antonio Piras, ha sviluppato alcune veloci considerazioni sulla situazione politico-sindacale. Ma prima di tutto ha affrontato la notizia, giunta proprio all'apertura della riunione, del crollo del viadotto di Camerano, che è precipitato sull'autostrada A 14 e ha schiacciato una macchina che vi transitava, provocando il decesso di due persone, marito e moglie, e il ferimento di tre operai al lavoro sul cavalcavia. Responsabilità e dinamica saranno chiarite dalle inchieste in corso. Resta il fatto grave dell'evento, che pone all'attenzione il problema della sicurezza, obiettivo centrale e prioritario che la Fit persegue con grande determinazione e impegno. Il Consiglio generale ha espresso un profondo disappunto, insieme al cordoglio per l'accaduto e la viva partecipazione al dolore delle vittime. Ha chiesto, al tempo stesso, una puntuale risposta dalla società Autostrade e ha domandato perché, nel corso della sistemazione del cavalcavia, non sia stato prudenzialmente interrotto il traffico in quel punto dell'autostrada. Ha sollecitato, infine, una rigorosa e veloce inchiesta per fare piena luce sulle responsabilità dell'accaduto.

Piras si è soffermato poi velocemente sulla situazione sindacale del momento, a partire dalla vicenda Alitalia: «Siamo – ha sottolineato – a un crocevia, molto confuso. Manca, infatti, perfino una “traccia” del progetto industriale. E inseguire le notizie che vengono diffuse dai media non consente l'avvio neppure di una pur timida riflessione». «Siamo, in buona sostanza, fermi al palo, anche se – ha precisato – la nostra linea è molto chiara: salvaguardia dei livelli occupazionali ed effettivo rilancio della compagnia». «Ne valuteremo tutti gli aspetti – ha concluso – quando si avvierà il confronto di merito sul complesso dell'articolato del piano industriale». Ha fatto il punto, poi, a tre mesi dal rinnovo del contratto nazionale sulla mobilità ferroviaria. Il clima non è positivo perché avvertiamo che molte imprese, e anche alcune associazioni datoriali, non rispettano le norme concordate, e continuano, sovente con motivazioni del tutto pretestuose, a penalizzare pesantemente i lavoratori degli appalti. «Assumeremo – ha concluso sul punto – ogni necessaria iniziativa, compresa l'azione dello sciopero, per una rapida correzione di una situazione davvero insopportabile».

Non mancano punti molto critici sul mancato avvio del confronto sul piano indu-



striale di Fsi e sull'ipotesi di parziale privatizzazione.

Inoltre resta un nervo scoperto, per la stagnazione del negoziato, il rinnovo del contratto nazionale della logistica, del trasporto merci e spedizioni.

E infine una riflessione sulla situazione politica, molto contorta e perfino di difficile comprensione, che alimenta un dibattito sterile e del tutto lontano dalle esigenze che le diverse articolazioni sociali del Paese esprimono. A partire dalle organizzazioni sindacali confederali e dall'impegno costante e deciso della Cisl per avviare un vero processo di crescita, economica e sociale.

Si apre il dibattito. Molti gli interventi che



si innestano nelle sollecitazioni avanzate dal Segretario generale. Di grande spessore strategico quello del Segretario confederale, Giovanni Luciano, che si è soffermato sulla quotazione del segmento Frecce-Intercity di Fsi: «La Cisl non si è mai opposta alle privatizzazioni, ma bisogna chiedere allo Stato quanto incassa con queste operazioni: converrebbe di più prendere i dividendi, che già ripagano ampiamente gli interessi sul debito pubblico». Significativo il documento conclusivo dei lavori, approvato all'unanimità. Il testo è sintetico, ma quanto mai preciso. Approva la relazione introduttiva, con i contributi che sono scaturiti nel dibattito. E si sofferma su alcuni punti, con una premessa: il Consiglio generale, atteso che per l'economia italiana si prospetta un 2017 dai connotati poco esal-

dibattito politico che, da troppo tempo, sta ingessando il Paese.

Sul vivo dei problemi aperti, il Consiglio generale, tenuto conto della fase di stagnazione che sta attraversando il negoziato per il rinnovo del ccnl della Logistica, Trasporto Merci e Spedizioni, dovuta principalmente alla segmentazione nei tre tavoli contrattuali, ritiene che tale difficoltà non deve

Su altri punti si sofferma il documento. E fa riferimento ai contenuti della sua delibera del 16 e 17 febbraio scorsi. In propo-



sito, riportiamo testualmente, «preso atto dell'esposizione del Segretario generale - che ha dato piena visibilità agli interventi economici a sostegno: dei progetti mirati di sviluppo dei territori; della formazione decentrata; della solidarietà verso le piccole realtà; del progetto delle Zone Fit, con precedenza a quelle nei grandi agglomerati della logistica; che si sono realizzate dal 1 aprile al 31 dicembre 2016 - ha manifestato il pieno apprezzamento di quanto fatto e condivide la volontà di proseguire analogamente anche nel corso del 2017». E, inoltre, «apprezza la proposta della Segreteria nazionale di istituire il "Fondo Sostegno regionale", che ha la finalità di finanziare progetti mirati e iniziative di miglioramento dell'azione sindacale a partire dai posti di lavoro».

Nella parte finale del documento si osserva che la fase congressuale in atto - quale momento di riflessione, analisi e studio - dovrà determinare orientamenti e condizioni per permettere al sindacato di rispondere in maniera efficace alle sfide che i cambiamenti mondiali in corso stanno riservando al mondo del lavoro.

E approva l'ordine del giorno relativo all'adeguamento degli articoli 28 e 29 dello Statuto.

distogliere l'attenzione rispetto all'obiettivo del contratto unico in tutta la sua filiera e auspica una rapida conclusione positiva della trattativa.

In merito poi all'ennesima situazione di crisi di Alitalia, si riconferma il sostegno alla vertenza e di porre in essere tutte le iniziative necessarie alla tutela occupazionale e al sostegno dei livelli di reddito delle lavoratrici e dei lavoratori interessati.

Si riconferma una valutazione negativa su qualsiasi ipotesi di quotazione/privatizzazione, seppur parziale, del gruppo Fsi e si condivide l'iniziativa della Segreteria nazionale, attivata congiuntamente alla Filt-Cgil e alla Uilt-Uil, nei confronti del Ministro dei Trasporti Graziano Delrio, perché il confronto richiesto venga convocato in tempi brevi.

tanti, ritiene che in assenza di stabilità politica sarà molto difficile ottenere un buon andamento dei fondamentali economici e, difficilmente, il Paese potrà giocare un ruolo attivo nel sempre più competitivo contesto internazionale. Pertanto si auspica una veloce conclusione dello sterile

Crescita occupazionale: dall'Istat timidi segnali di ripresa

L'Italia ha ampi margini di crescita. Il sindacato deve continuare a stimolare il governo perché prenda i provvedimenti giusti

Le fondamenta del nostro Paese continuano a essere messe a dura prova. «L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro», recita l'articolo 1 della nostra Costituzione, ma i recenti dati diffusi dall'Istat (l'Istituto nazionale di Statistica) non sono incoraggianti.

I rilevamenti effettuati nel mese di gennaio 2017 attestano che la stima degli occupati è in lieve crescita rispetto a dicembre (+0,1%, pari a +30 mila). L'aumento riguarda gli uomini e si concentra tra gli ultracinquantenni (evidentemente anche per effetto dell'aumento dell'età pensionabile).

Il tasso di occupazione è pari al 57,5% (+0,1 punti percentuali rispetto a dicembre).

La stima delle persone in cerca di occupazione a gennaio è in lieve aumento su base mensile (+0,1%, pari a +2 mila).

Il tasso di disoccupazione complessivo è stabile all'11,9%, quello giovanile (che considera la fascia di età da 18 a 24 anni) si attesta al 37,9%. In dicembre 2016 lo stesso dato era al 40,1%.

Per quanto tempo ancora si potrà protrarre questa situazione? Che cosa ci può riservare effettivamente il futuro e quali cambiamenti possiamo aspettarci? Per rispondere a queste domande è necessario partire proprio dall'evoluzione delle nuove tecnologie e tentare di prevedere le ricadute di carattere sociale che da esse scaturiscono.

Il 10 gennaio scorso, l'Ocse (L'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo economico) ha pubblicato il rapporto 2016 su Scienza, tecnologia e innovazione dal quale emerge che, per i settori di interesse della nostra Federazione: la robotica avanzata avrà un effetto sempre più importante sull'organizzazione del lavoro; le tecnologie additive - che da decenni vengono adottate per la produzione di prototipi presso le aziende più importanti e innovative - grazie alla scadenza di alcuni brevetti chiave e alla significativa riduzione del costo delle stampanti (da oltre 100mila dollari fino a meno di mille dollari per le stampanti desktop), si diffonderanno con una crescita esponenziale e ciascuno potrà costruirsi ciò di cui avrà bisogno; il cosiddetto internet of things entro cinque anni passerà da un miliardo a quattordici miliardi di applicazioni che interesseranno la manifattura intelligente, i sistemi energetici, i sistemi di trasporto e via elencando; l'intelligenza artificiale determinerà cambiamenti irreversibili nella società e, attenzione, porterà all'automazione del lavoro intellettuale (ad esempio quello di avvocati e medici, cioè tutti quei lavori in cui si usano codici e norme) con impatti notevoli sull'occupazione; l'industria automobilistica e quella aeronautica saranno in grado di produrre veicoli elet-

Il rapporto Ocse su Scienza, tecnologia e innovazione

Il documento fa il punto della situazione sugli avanzamenti della ricerca scientifica e tecnologica nel mondo, viene aggiornato ogni due anni e dovrebbe essere valutato con molta attenzione dai decisori politici e dal sindacato perché analizza i recenti e prossimi cambiamenti globali nell'organizzazione della scienza, della tecnologia e dell'innovazione e le loro potenziali implicazioni sulle politiche nazionali e internazionali.

trici, autonomi e semiautonomi con un rilevante impatto per la mobilità.

Se per certi aspetti le innovazioni tecnologiche hanno un impatto positivo sulla crescita economica, riducono la fatica dell'uomo, potenziano le sue capacità di elaborazione, migliorano le sue condizioni di salute, incrementano la produttività del lavoro, per altri suscitano preoccupazione perché la rivoluzione tecnologica può portare alla perdita del lavoro o alla riduzione delle occasioni di lavoro.

Quando la società rurale fu soppiantata da quella industriale, i processi di trasformazione richiesero molti anni e i lavoratori cominciarono a spostarsi dalla campagna per trasferirsi in città, dove erano sorte, nel frattempo, le fabbriche.

Secondo il sociologo Domenico De Masi:

«Siamo consapevoli che la nuova società postindustriale non si caratterizza più per il modo di produzione industriale, ma non è ancora possibile afferrare quale fattore o quale processo occuperà quella posizione determinante che l'industria ha mantenuto per duecento anni: secondo alcuni sarà l'informazione, secondo altri la struttura della personalità, secondo altri ancora l'incidenza della programmazione».

Oggi, nell'epoca di internet, tutto accade in tempo reale: una notizia, un nuovo prodotto, un nuovo servizio, arrivano a milioni di persone contemporaneamente. Tuttavia, sempre più spesso, non siamo in grado di prevedere gli effetti delle trasformazioni in atto, cioè il presente, e siamo spinti a temere il futuro perché non riusciamo a immaginare cosa ci riserva. Non conosciamo ancora bene, e con certezza, cosa e in che misura si sostituirà all'attuale modello di società. I nostri figli hanno più di quanto abbiamo avuto noi ma non sanno per quanto tempo potranno permetterselo e, soprattutto, se potranno garantire analoghe condizioni ai loro figli.

Lo stesso rapporto individua nel nostro Paese elementi di rischio ma anche opportunità: gli investimenti in ricerca sono al di sotto di un punto della media Ocse (1,29% contro il 2,38%); i lavoratori di età compresa fra 25 e 34 anni con formazione terziaria in Italia sono poco più della metà della media Ocse (25% vs 42%); la situazione delle infrastrutture Ict è sofferente ma dovrebbe migliorare con la diffusione della "banda ultralarga"; permane la carenza di investitori disponibili a finanziare l'avvio o la crescita di un'attività in settori a elevato potenziale di sviluppo;

Nel nostro Paese ci sono spazi di miglioramento rispetto alla facilità di creare impresa, di acquisire nuovi brevetti. Sulla base di questi elementi i nostri decisori politici dovrebbero capire, e noi come sindacato dovremo sollecitarli affinché ciò avvenga rapidamente, che per riportare i tassi di disoccupazione a livelli accettabili non c'è bisogno di riforme che precarizzano il rapporto di lavoro ma di azioni e in-

terventi in grado di incrementare le risorse a favore della ricerca, per attirare nei nostri centri ricercatori di talento, e favorire i processi di partnership fra scuole superiori, atenei e aziende affinché si possa intercettare la rivoluzione tecnologica in atto fornendo ai giovani una formazione adeguata.

Una conseguenza del ritardo del Sistema Paese, sempre evidenziata dall'Ocse, è la mancanza di crescita dell'economia italiana che, seppur stabile, non tiene ancora il passo di crescita dei migliori Paesi. Secondo le previsioni dell'Osservatorio, l'Italia consolida le proprie condizioni con una crescita all'1% annuo nel 2016, 2017 e 2018 con il livello più basso nell'anno in corso fra i maggiori Paesi membri dell'Ocse.

Dal rapporto annuale "Doing Business 2017", uno degli indicatori elaborati dal centro studi della Banca Mondiale che, attraverso una serie di parametri, classifica i vari stati del mondo in base alla facilità o meno di fare impresa, si evince che la posizione dell'Italia – che si colloca al 50° posto su 190 Paesi esaminati (7° Regno

Unito, 17° Germania, 19° Austria, 29° Francia, 32° Spagna) è al terzultimo posto tra i membri dell'Unione europea per la capacità di attrarre investimenti. A fare peggio ci sono solo la Grecia e Malta.

Sono proprio i tempi della burocrazia, l'accesso al credito e all'energia, il sistema fiscale e la protezione dei diritti di proprietà che hanno fatto passare il nostro Paese dal 45° posto del rapporto 2016 al 50° del rapporto 2017.

Secondo il Centro Studi della Banca Mondiale: «Le migliori performance sono, in media, associate con livelli più bassi di disuguaglianza sociale e quindi a una ridotta povertà e a una maggiore prosperità condivisa».

Se il nostro governo non terrà conto di questi elementi e non attuerà un programma di riforme serio si continuerà ad avere meno impresa, meno occasioni di lavoro, meno opportunità per le donne, meno benessere.

**Segretario nazionale Fit-Cisl*

La parola

L'**internet delle cose** è l'evoluzione in corso dell'uso della rete: gli oggetti (le "cose") si rendono riconoscibili e acquisiscono intelligenza grazie al fatto di poter comunicare dati su se stessi e accedere a informazioni aggregate da parte di altri. Le sveglie suonano prima in caso di traffico, le scarpe da ginnastica trasmettono tempi, velocità e distanza per gareggiare in tempo reale con persone dall'altra parte del globo, i vasetti delle medicine avvertono i familiari se si dimentica di prendere il farmaco. Tutti gli oggetti possono acquisire un ruolo attivo grazie al collegamento alla rete.

L'obiettivo dell'internet delle cose è far sì che il mondo elettronico tracci una mappa di quello reale, dando un'identità elettronica alle cose e ai luoghi dell'ambiente fisico. Gli oggetti e i luoghi muniti di etichette Identificazione a radio frequenza (Rfid) o Codici QR comunicano informazioni in rete o a dispositivi mobili come i telefoni cellulari.

I campi di applicabilità sono molteplici: dalle applicazioni industriali (processi produttivi), alla logistica e all'infomobilità, fino all'efficienza energetica, all'assistenza remota e alla tutela ambientale.

La Commissione tecnica di Mercitalia e le criticità della disciplina speciale del personale mobile

I delegati hanno chiesto un deciso intervento della Segreteria nazionale Fit

Per fare il punto della situazione in Mercitalia Rail a poco più di un mese dall'attivazione delle nuove norme contrattuali sull'orario di lavoro, abbiamo riunito la Commissione tecnica nazionale con la partecipazione di tutti i delegati Rsu della nostra organizzazione.

Nei numerosi interventi sono state evidenziate le principali problematiche registrate in questa prima fase di attuazione della disciplina speciale del personale mobile, la cui applicazione ha determinato una serie di criticità per le interpretazioni contrattuali adottate dalla Società. A questo proposito, la Commissione tecnica ha chiesto un deciso intervento della Segreteria nazionale rispetto all'utilizzo eccessivo da parte dei gestori del personale mobile dell'ordine reiterato per iscritto per imporre al personale l'estensione delle prestazioni, degli allacciamenti di servizio e la riduzione dei riposi giornalieri non completamente conformi a quanto contrattualmente previsto. Tale atteggiamento sta alimentando negli impianti un clima di tensione che determina contrasti tra tutto il personale interessato, per cui è necessario un chiarimento per favorire un clima costruttivo tra tutti gli operatori.

Nello specifico gli interventi dei delegati della Commissione tecnica hanno evidenziato le seguenti urgenti criticità da portare a rapida soluzione.



Applicazione delle flessibilità contrattualmente previste

La società Mercitalia prevede che la loro applicazione non sia da ricondurre alla sola fase di programmazione dei turni collettivi, ma anche alla fase gestionale e di esercizio.

Servizi con durata massima del periodo di assenza dalla residenza maggiore di 24 ore

Gli allacciamenti elaborati, relativamente alla prestazione del servizio di ritorno a seguito di riposo fuori residenza (Rfr), non risultano completamente rispondenti a quanto contrattualmente previsto, essendo tali servizi non caratterizzati esclusivamente da attività di condotta con accessorie e complementari ad essa strettamente correlate. Tali servizi possono es-



sere accettati quando sono funzionali al mantenimento di un impianto o di un presidio, ma quando sono forzatamente utilizzati in situazioni operative che non hanno di queste necessità, risultano "incomprensibili" ai lavoratori gli allungamenti del nastro lavorativo oltre le 24 ore per poi riempirlo con invii o rientri "in vetura".

La parola

La **Commissione tecnica di Mercitalia** è composta dalle Rsu (Rappresentanze sindacali unitarie) elette nelle liste della Fit-Cisl unitamente agli attivisti che, a livello regionale, seguono le problematiche relative alla società.

Servizi con Rfr diurni

È emersa la necessità di verificare le condizioni logistiche delle strutture presso le quali il personale effettua il riposo giornaliero, dopo aver effettuato un servizio notturno e prima di effettuare un altro.

Servizi con Rfr che deborda dalla fascia oraria 0:00 ÷ 5:00

Occorre rivedere nel merito le singole assistenze che potrebbero verificarsi in esercizio per tali tipologie di servizio, con chiarimento univoco e ben definito degli aspetti e dei singoli requisiti contrattuali necessari per effettuare il servizio di ritorno programmato o la riprogrammazione dello stesso.

Termine del servizio

Per gli allacciamenti elaborati in regime di flessibilità va precisato che il personale ha la facoltà di lasciare il servizio entro e non oltre il termine massimo programmabile dell'estensione prevista. È necessario, inoltre, definire le modalità del termine servizio, qualora per effetto del ritardo treni in esercizio, la prestazione programmata nella fascia oraria diurna (5.00 – 24.00) interessi la fascia oraria notturna (24.00 – 5.00). Tali aspetti hanno rilevanza sia dal punto di vista normativo che economico. Ciò anche in relazione a quanto è stato rilevato sui “diari dei servizi del personale” dove il parametro di riferimento della durata della prestazione recepita dal sistema, risulta essere sempre quello relativo alla durata massima prevista dalla estensione delle flessibilità contrattuali.

Fruizione dei pasti

Nelle indicazioni date dalla società ai gestori del personale e da quanto segnalato dai territori, emerge che per Mercitalia, in

gestione, tutti i servizi che abbiano o meno la pausa per il pasto “graficata” in turno, non potranno più prevedere, in caso di ritardo del treno, la fruizione della refezione. Pertanto occorre un chiarimento univoco dei contenuti del relativo punto w) del contratto aziendale con specifico riferimento agli allacciamenti elaborati con e senza pausa pasto e alle modalità di riprogrammazione della pausa per la fruizione del pasto, durata e ricollocazione della stessa nella prestazione e nelle fasce orarie 11:00 ÷ 15:00 e 18:00÷22:00.

Utilizzazione del Tecnico Polifunzionale Treno a bordo treno

La gestione del personale Tpt, affidata sia ai gestori dell'impianto territoriale sia a quelli dell'impianto operativo, determina una promiscuità di utilizzazione del personale tra le attività di terra e quelle a bordo treno, registrando la non corretta applicazione per questo personale della disciplina specifica per il personale mobile in precedenza e a seguito di un servizio a bordo treno.

Accordi, disposizioni e circolari

Poiché spesso sono oggetto di discussione e contrasti negli impianti tra gestori e personale ai fini della loro validità, occorre un chiarimento sugli accordi, sulle disposizioni e sulle circolari normative vigenti in materia di orario di lavoro, per gli aspetti strettamente legati alla disciplina speciale del personale mobile.

Turni di servizio e disponibilità

A questo proposito la Commissione tecnica evidenzia la necessità di ripristinare correttamente anche in Mercitalia Rail la procedura negoziale per l'elaborazione dei

turni di servizio così come contrattualmente prevista, non espletata negli ultimi anni in Trenitalia Divisione Cargo. Questo al fine di procedere all'elaborazione dei turni che non si limiti passivamente al solo rispetto delle norme contrattuali e alle esigenze di servizio e produzione, ma che tenga anche conto degli aspetti sociali del personale. A tal proposito va trovata una soluzione definitiva per l'annoso problema non più rinviabile della “disponibilità pura”.

Impianti Operativi e Impianti Territoriali

La riorganizzazione portata avanti in questi anni con chiusure o accorpamento di strutture sta determinando diverse criticità di interfaccia tra il personale dei presidi e degli impianti a terra lontani dalle strutture indicate. Pertanto, considerate le condizioni operative e di traffico del settore merci, si rende necessaria una verifica nazionale e territoriale per potenziare e rendere funzionali con gli adeguati presenziamenti le strutture oggi esistenti, al fine di garantire l'espletamento delle attività previste coerenti con l'area geografica di giurisdizione e il personale da gestire degli Impianti Operativi e Territoriali.

Dagli interventi è emerso chiaramente che i lavoratori di Mercitalia credono fortemente nel progetto di rilancio della propria azienda, ma chiedono di essere coinvolti e, soprattutto, di essere considerati la principale risorsa e non un costo da abbattere. L'inversione di tendenza del gruppo Fsi di investire sul rilancio del trasporto merci è considerata positivamente ma all'interno di Mercitalia va creato un clima positivo che veda da parte aziendale il pieno rispetto di quanto previsto dagli accordi e non il continuo ricorso a interpretazioni fuorvianti di quanto definito con il rinnovo contrattuale.

**Coordinatore nazionale Fit-Cisl
Mobilità ferroviaria*

I faticosi passi avanti su Vendita/Assistenza e Manutenzione Rotabili di Trenitalia

Come auspicato, il referendum indetto sulle ipotesi di intesa del rinnovo contrattuale della mobilità ferroviaria e del contratto aziendale del gruppo Ferrovie dello Stato Italiane ha visto la vittoria del "sì" a larga maggioranza. Questo ha permesso di poter riavviare un percorso che porterà alla ripresa del confronto con le varie società del gruppo Fsi.

Il 19 gennaio si è tenuto il primo incontro con Trenitalia e, con l'occasione, oltre a fare una ricognizione delle problematiche da affrontare, è stato condiviso un calendario di riunioni tematiche. Per quanto riguarda la Manutenzione Rotabili sono stati individuati due primi appuntamenti: il 15 febbraio per la Direzione tecnica e il 16 per quella Passeggeri Long Haul; successivamente verrà fissata la data per quanto riguarda la manutenzione della Direzione Passeggeri regionale. Più avanti invece inizieremo ad affrontare le questioni del settore Commerciale di entrambe le Divisioni.

In questi due primi incontri è stato possibile solamente avere un quadro d'insieme su cui iniziare a ragionare una volta acquisita la documentazione di dettaglio per ogni impianto che, come organizzazioni nazionali, abbiamo richiesto. Al momento da parte di Trenitalia vi è stata una conferma dei volumi di attività riferiti al 2015 e 2016. Unico elemento di novità è la struttura di Dplh, che è stata modificata a partire dal 1 febbraio e che vede una unificazione delle strutture deputate per arrivare a mettere insieme le attività propriamente dell'Alta Velocità, da una parte, e dall'altra il prodotto Freccia Bianca

e il servizio universale. Tale riorganizzazione ha tante implicazioni per cui abbiamo richiesto ulteriori approfondimenti.

Ferme restando le altre tematiche, che riguardano Trenitalia, abbiamo sollecitato un incontro per quanto riguarda il servizio universale, a valle della stipula del contratto di servizio, anche per verificarne gli effetti sul settore della manutenzione rotabili.

Per quanto attiene al settore commerciale, vendita e assistenza, vi è l'esigenza di avere il quadro generale, compreso il reticolo nella sua completezza e le relative prospettive, ma anche di normare la reperibilità, pervenire a una definizione di modello standard di desk mobile che consenta al personale addetto di operare in condizioni di comfort dignitoso. Inoltre serve affrontare la tematica dell'antievacuazione, uscendo dalla logica del provvisorio che diventa definitivo.

Detto ciò, rimangono sul tavolo le questioni attinenti alle relazioni industriali che, in particolar modo in talune realtà, sono praticamente inesistenti. La società si è impegnata affinché detta situazione evolva positivamente. Vedremo a breve l'evoluzione. Sicuramente, in questa direzione, vi è molto da fare e le notizie che arrivano dai territori lo testimoniano.

Circa le attività riferibili alla Dplh, nello specifico per quanto riguarda manutenzione rotabili, vendita e assistenza, registriamo continue segnalazioni di forti criticità da parte dei territori; mancata comunicazione relativamente agli obiettivi e volumi di produzione e assenza di volontà

nel correggere le storture che si determinano negli impianti, che si aggiungono ad una situazione già gravata da una carenza di personale. Altro elemento emblematico, che testimonia la necessità di intervenire con urgenza, è quello riferibile all'atteggiamento assunto da esponenti societari in risposta alle richieste e proposte avanzate dalle Rsu e dalle organizzazioni sindacali territoriali per mitigare gli effetti del freddo intenso nei confronti del personale in servizio presso i desk mobili di stazione. Atteggiamento di cui francamente non riusciamo a coglierne l'utilità.

Sono tematiche semplici, ma inserite in un contesto in cui è faticosissimo fare passi avanti nel solco del confronto chiaro, perché assistiamo talvolta a uno stato di impasse che mal si concilia con una primaria società facente parte del primo gruppo industriale, tra i primi per investimenti e di cui vengono esaltati continuamente gli ottimi risultati, frutto- è bene ricordarlo- di comportamenti responsabili e di scelte lungimiranti delle organizzazioni sindacali e dell'importantissimo contributo, in termini di competenze, professionalità e abnegazione da parte di tutti i ferrovieri.

I prossimi incontri ci diranno la direzione che Trenitalia, in particolare su questi settori, vuole intraprendere, senza che vi siano fenomeni distorsivi derivanti dal progetto di quotazione/privatizzazione del segmento delle Freccie, a più riprese annunciato dall'Amministratore delegato di gruppo e su cui la Fit-Cisl ha espresso, in maniera chiara e netta le sue riserve e contrarietà di merito.

Fit-Cisl al lavoro per correggere le storture interpretative del decreto 04/2012/Ansf

Come noto l'emanazione del decreto 04/2012/Ansf ha segnato uno spartiacque importantissimo per quanto riguarda il quadro normativo e regolamentare nel settore ferroviario.

Durante le fasi di "dialogo sociale" con l'Agenzia nazionale per la Sicurezza delle Ferrovie (Ansf), che accompagnavano l'assemblamento del decreto citato, da parte sindacale maturò l'esigenza di andare a predisporre un documento che vincolasse in maniera più stretta le organizzazioni sindacali nazionali e l'Ansf, in vista dell'emanazione e dell'applicazione di tale decreto e delle possibili ricadute. Questo sforzo si concretizzò nella firma del Protocollo relazionale che, impegnando le parti firmatarie, creò le condizioni affinché si rendesse ufficiale una sede di dialogo su determinate materie, riconducibili agli aspetti della sicurezza. Il documento è stato sottoscritto a inizio 2013 da Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, Orsa Ferrovie, Fast Mobilità e Ugl Trasporti e dal Direttore dell'Ansf.

Lo strumento ha permesso, anche attraversando momenti di aspra dialettica con l'Ansf, di mitigare e/o correggere gli effetti derivanti dall'avanzare del cosiddetto Rioridino normativo. Tale strumento va aggiornato, anche alla luce dei nuovi scenari. Questa è la più importante questione da risolvere quanto prima con il Direttore di Ansf, come abbiamo esposto in maniera ferma nell'ambito dell'incontro del 14 febbraio scorso con la stessa Agenzia. Incontro richiesto da noi nell'ambito del Protocollo relazionale e nel corso del quale sono emerse tutte problematiche che come sindacato avevamo a più riprese

esplicitato.

In sostanza, siccome il meccanismo del decreto 04/2012/Ansf dà ampia facoltà agli operatori ferroviari di riscrivere, adeguandola ai principi del suddetto decreto, la propria regolamentazione di dettaglio e mancando a tutt'oggi la piena operatività del sistema sanzionatorio, gli stessi operatori ferroviari tendono a declinare tale regolamentazione alle proprie esigenze, spesso interpretando in maniera troppo estensiva i principi di riferimento. A ciò bisogna aggiungere che l'organico dell'Agenzia soffre di una cronica carenza di personale, aggravata dalle recenti incombenze derivanti dal decreto di agosto 2016 del Ministero dei Trasporti, che assegna all'Ansf la competenza su talune linee regionali, cosiddette ex concesse, che prima ricadevano sotto la competenza dell'Ustif. Il quadro delineato vede un certo ritardo nel cronoprogramma di adeguamento da parte degli operatori ferroviari, in quanto il divario tra il precedente quadro regolatorio e lo standard di Rfi è di notevole entità. A tal proposito continuano in maniera pressante gli incontri tra l'Ansf, gli operatori interessati e l'associazione datoriale di riferimento.

Nel corso dell'incontro in questione sono stati toccati altri punti quali la fine del periodo di transizione del d.lgs. 247/2010 e l'attuazione del regolamento Ue 2015/995. Dal 15 gennaio 2017 è pienamente vigente il d.lgs. 247/2010 e ha quindi termine il previsto periodo di transizione. Il meccanismo delineato prevede che, al posto di una patente, si passi al possesso di una licenza, di proprietà del

macchinista e da uno o più certificati complementari, rilasciati dall'impresa ferroviaria o dal gestore infrastruttura di appartenenza. Il periodo transitorio è servito a convertire le abilitazioni rilasciate con il precedente sistema.

Oltre a quali certificati complementari una If oppure un Gi può rilasciare, il tema caldo è stato quello delle sanzioni che puniscono le evidenti responsabilità e che possono riguardare sia il macchinista sia l'If oppure il Gi. Il sistema è da affinare e non deve essere uno strumento punitivo; l'attività degli organismi vigilanti competenti dovrà essere indirizzata in modo particolare sul controllare attentamente che non si registrino storture.

Invece per quanto riguarda l'applicazione del regolamento Ue 995/2015, a parte le questioni di tipo più "alte" la novità più pregnanti riguardano i contenuti della Specifica tecnica d'Interoperabilità Esercizio, che omogeneizza il quadro regolamentare europeo per le seguenti attività di sicurezza: accompagnamento treni, gestione della circolazione, manutenzione infrastruttura, manutenzione veicoli. Inoltre vi è la codifica della nuova preparazione dei treni che assorbe le attuali formazione treni e verifica dei veicoli. Viene introdotta, per tutte le attività di sicurezza, in sede di assunzione, anche la verifica dei requisiti psicologici. Il termine entro il quale gli Stati devono comunicare i piani di adeguamento è fissato al 1 luglio 2017. Il quadro deve essere completato entro il 31 dicembre 2021.

Massimo Malvisi

Rfi Circolazione: un accordo necessario

Il confronto con la Direzione Produzione di Rete ferroviaria italiana, ripreso al termine della lunga trattativa che ha portato al rinnovo contrattuale, ci ha visto impegnati ultimamente ad affrontare il tema della riorganizzazione del settore Circolazione.

Una trattativa che, dobbiamo ricordare, si trascina oramai da tantissimo tempo e che non è stato possibile concludere a causa della posizione poco conciliante assunta dall'azienda a sostegno di un progetto di riorganizzazione tutto improntato su un significativo ridimensionamento e declassamento di strutture e impianti.

Puntualmente, abbiamo ritrovato la stessa impostazione negativa nella proposta presentata alla riapertura del negoziato in tutte e tre le macro aree in cui è stato suddiviso il settore. Si parte dalla struttura del Controllo Produzione Circolazione (Cpc), che costituisce il presidio delle attività proprie delle sale di Coordinamento e Controllo Circolazione (Ccc) nelle quali si concentra e realizza la regolazione della circolazione dei treni, dove viene prevista, incomprensibilmente, solo la presenza di un Responsabile. Nella documentazione non sono riportate posizioni aggiuntive di Specialisti e di Segreteria tecnica a supporto del Responsabile necessarie per gestire strutture complesse come le sale Ccc persino nei casi in cui al loro interno siano presenti le postazioni che regolano la circolazione dei grandi impianti.

L'operatività all'interno delle sale Ccc rimane affidata al Dirigente centrale Coordinatore Movimento (Dccm) e ai Dirigenti

centrali operativi (Dco), mentre non in tutte le sedi viene prevista la presenza del Referente delle Imprese ferroviarie (Rif) e quella del Referente Informazioni e Comunicazioni (Ric). Non viene menzionata anche la figura del Regolatore nonostante sia riconosciuta l'importante funzione di coordinamento e supporto che svolge nella maggior parte delle sale Ccc.

Si passa poi ai Reparti territoriali Movimento (Rtm) che per esigenze di uniformità di denominazione con le corrispondenti Unità manutentive già presenti nelle Unità territoriali (Ut) si trasformeranno in Unità Circolazione (Uc). Per tali Uc viene confermata, di massima, l'esigenza di prevederne uno per ognuna delle attuali 37 Ut dislocate sul territorio nazionale, con delle eccezioni nelle Direzioni territoriali Produzione (Dtp) di Milano, Reggio Calabria e Palermo. Mentre nella Dtp di Milano in quasi tutte le Ut, esclusa quella di Nodo, vengono confermati gli attuali reparti, in quanto necessari per garantire l'organizzazione e la gestione delle numerose stazioni presenziate presenti in Lombardia, in quelle di Reggio Calabria e Palermo sono previsti singoli reparti con giurisdizione che comprende due Ut.

Altra particolarità è rappresentata dalla confluenza di tre degli attuali reparti di Nodo di Roma, Bologna e all'interno dei rispettivi Cpc. L'organizzazione delle nuove Uc prevede, oltre al Responsabile la presenza di uno Specialista, addetti di segreteria e di Dirigenti movimento che, all'occorrenza, intervengano a presenziare

le stazioni per far fronte alle esigenze della produzione.

In merito alla riorganizzazione delle stazioni viene riaffermata esclusivamente la volontà di ridurre a 26 le attuali 154 stazioni rette da personale di livello Quadro (Professional), declassando le rimanenti a livello B (Capo Stazione) in quanto non più ritenute complesse in base al risultato di un algoritmo aziendale.

Ribadiamo il giudizio negativo già espresso alla controparte aziendale rispetto all'impianto generale della proposta, la cui elaborazione riteniamo essere stata condizionata da una palese sottovalutazione delle responsabilità e delle complessità delle operazioni che impegnano sistematicamente il personale della Circolazione nel normale svolgimento di una attività importante e strategica.

È necessaria una diversa impostazione del progetto che definisca nello specifico i livelli di responsabilità, i ruoli e i criteri per determinare il numero di addetti da impiegare in misura adeguata con la quantità e la qualità dei volumi di attività da svolgere e delle giurisdizioni territoriali assegnate.

È opportuno che tale cambio di impostazione si realizzi al più presto in modo da determinare i presupposti per raggiungere in breve tempo un accordo necessario per riportare nel settore ordine e serenità, condizioni da tempo profondamente compromesse da una politica aziendale basata su tagli e ridimensionamenti. La Fit-Cisl è fortemente motivata al raggiungimento di tale obiettivo.

Servizi ambientali

La fusione Amiu-Iren e i danni di una politica incoerente

Una storia esemplare con ripercussioni su lavoratori, utenti e la salute pubblica



Quarantacinque milioni di euro di costi in più per i cittadini; sospese le assunzioni dei 31 precari; sospesa l'implementazione della raccolta differenziata: questo è il piano varato dal Consiglio di amministrazione di Amiu, l'azienda genoana di igiene ambientale, dopo la bocciatura della delibera di aggregazione Amiu-Iren, più che un drastico rimedio sembra una ritorsione nei confronti di chi ha chiesto con fermezza il rispetto degli impegni assunti da un'amministrazione comunale allo sbando divorata dalle divisioni interne.

Tra gli attori principali di questa battaglia c'è la Fit-Cisl della Liguria, che ha sempre sostenuto la volontà dei lavoratori nel rispetto dell'accordo sottoscritto con l'amministrazione comunale di Genova e Amiu il 29 luglio 2016. Tale accordo è in linea con quanto previsto dalla delibera del Consiglio comunale n. 75 del 19 novembre 2013 la quale, in particolare, sul tema dei rapporti azionari prevede l'acquisizione non maggioritaria di un partner privato, al fine di superare la condizione di in-house con i connessi vincoli, e verificare le migliori condizioni di mercato per l'accesso

ai finanziamenti con l'obiettivo di garantire: i necessari investimenti impiantistici coerenti con il piano regionale dei rifiuti; il controllo pubblico del servizio; la valorizzazione industriale e occupazionale di Amiu anche attraverso la costruzione di possibili sinergie con aziende del sistema ligure e interregionale.

La storia della partecipata

Amiu Genova nasce nel 1986 come azienda municipalizzata di igiene urbana. Nel 2002 diventa società per azioni, con-

trollata al 100% dal comune di Genova. Il gruppo gestisce l'intero ciclo dei rifiuti nel capoluogo ligure e in alcune zone della provincia.

A fine 2012 il Consiglio di amministrazione di Amiu delibera la proposta di un partner industriale per ottenere i finanziamenti indispensabili per la costruzione di impianti a monte Scarpino; senza soluzioni alternative alla discarica di Scarpino i maggiori costi dello smaltimento finiranno comunque in tariffa.

Nel 2014 viene avviato un piano industriale che prevede un aumento della raccolta differenziata, con la costruzione di nuovi impianti e l'adeguamento della discarica di monte Scarpino: Scarpino 1, cioè la discarica "storica" operativa dagli inizi degli anni Sessanta e poi chiusa definitivamente nel 1995, e Scarpino 2, avviata negli anni Novanta e chiusa nell'ottobre del 2014 a causa di un'inchiesta per esaurimento dei volumi autorizzati, con il conseguente e oneroso trasferimento di tonnellate di rifiuti da smaltire in Piemonte. Sostanzialmente il piano industriale è stato avviato ma la crisi finanziaria di Amiu non permette il completamento degli interventi necessari.

Nel 2016 il comune emette un bando di manifestazione di interesse per una aggregazione societaria e industriale con Amiu; Iren è l'unica società che si fa avanti: a quel punto vengono avviate le prime trattative per la fusione. I termini dell'operazione su cui il Comune e i dirigenti di Iren si accordano prevede due fasi: la prima consiste nell'ingresso di Iren che darà alla società il controllo del 49 per cento delle quote di Amiu; la seconda prevede che Iren metta a disposizione una serie di impianti per lo smaltimento dei rifiuti o provveda al finanziamento per la loro costruzione sul territorio. Questo porterebbe il controllo di Iren (società a sua volta controllata da diversi comuni tra cui Genova) a oltre il 51 per cento di Amiu ed è proprio su questo che i sindacati e i lavoratori si sono sentiti traditi rispetto agli impegni presi dall'amministrazione del Co-

mune di Genova.

I lavoratori non sono contrari all'aggregazione ma chiedono il rispetto dell'accordo firmato con l'amministrazione comunale a luglio 2016, che prevedeva garanzie sulla chiusura del ciclo dei rifiuti, la prosecuzione del piano industriale di Amiu e il mantenimento del controllo pubblico da parte del Comune di Genova, oltre all'assunzione di 31 precari già deliberata da un anno e mezzo.

L'azienda nel 2012 valeva tra 58 e 65 milioni di euro, mentre ora, secondo l'amministrazione comunale, ne vale solo 9: una "svalutazione" così drastica non può che far nascere sospetti e interrogativi tra cittadini e lavoratori - e forse anche alla Corte dei Conti. L'azienda era sopravvalutata nel 2012 quando si voleva vendere il 40%? O è sottovalutata ora per agevolare la fusione?

Una cosa è certa: la gestione politica di questa vicenda è stata disastrosa e l'attore principale è stato il Sindaco Marco Doria, già protagonista anni fa di vivaci dibattiti con i sindacati per la stesura del protocollo di relazioni industriali tra i comuni proprietari e Iren, durante i quali ha mostrato un atteggiamento di ingiustificata chiusura che si è ripetuto anche in questa occasione, cosicché, invece di cercare soluzioni mediate per salvare l'indispensabile operazione di fusione, ha preferito scontrarsi con tutto il mondo che lo circondava, anche insultando i lavoratori di Amiu e i loro rappresentanti, che chiedevano solo il rispetto degli impegni presi dal primo cittadino e dalla sua giunta: una inutile prova di forza da cui è uscito sconfitto il 7 febbraio 2017 con la bocciatura della delibera di fusione.

Ma a preoccupare non è il destino politico di Doria, bensì quello dell'azienda, dei suoi lavoratori e degli utenti, anche considerando l'inevitabile emergenza rifiuti che incombe su Genova; infatti i rifiuti continuano ad essere portati fuori regione, scaricando sui genovesi i maggiori costi di queste soluzioni "temporanee" e foriere di possibili multe da parte della Comunità

europea. Amiu non ha costruito neppure un impianto in più di quelli esistenti; il piano dei rifiuti approvato dall'amministrazione precedente è rimasto sulla carta e tutto questo è solo il frutto delle incapacità politiche che si sono perpetuate negli anni.

Ora è necessario più che mai salvaguardare il futuro di Amiu e ciò è ancora possibile rimettendo in campo il piano originale condiviso dai cittadini e dai sindacati, che hanno lottato per mantenere il controllo dell'azienda in capo al Comune di Genova, trasformandola in una industria del ciclo dei rifiuti in grado di gestire gli impianti di cui ha bisogno. Amiu potrà realizzare tale progetto anche con un partner societario come Iren, che ha già dimostrato sia in Emilia Romagna che in Piemonte di voler investire nel settore ambientale.

Il progetto di aggregazione Amiu-Iren sgraverebbe il Comune dal trasferimento di 45 milioni di euro e preserverebbe i cittadini di Genova dagli extracosti dovuti alla chiusura della discarica di Scarpino, che originariamente per la sua messa in sicurezza aveva bisogno di 130 milioni di euro, ma ai quali nel 2016 se ne sono aggiunti altri 28 non previsti. Va inoltre scongiurata la riduzione da 30 a 10 anni dei tempi di ammortamento precedentemente previsti per la copertura dei costi di trasporto e gestione dei rifiuti, che farebbero lievitare inevitabilmente la tariffa, soluzione che ha scatenato anche la protesta di cittadini e commercianti genovesi.

**Coordinatore nazionale Fit-Cisl
Servizi ambientali*

Autotrasporto merci - Logistica **I tavoli di trattativa per il rinnovo del ccnl? Eppur si muovono**

*Due delle tre parti datoriali hanno fatto aperture
significative al mantenimento dell'unicità contrattuale*

Dopo 15 mesi di trattativa vediamo di fare il punto della situazione sul rinnovo del contratto collettivo nazionale dei lavoratori della logistica, trasporto merci e spedizione". Malgrado l'apparente immobilismo, come disse Galileo Galilei al tribunale dell'Inquisizione al termine della sua abiura dell'eliocentrismo: «Eppur si muove». I segnali sono piccoli ma importanti.

La buona notizia

Ma partiamo dal contesto, caratterizzato dalla perdurante divisione in tre tavoli: quello di Confetra, quello dell'autotrasporto, che include Anita, Fedit e Unatras (quest'ultima associazione a sua volta ingloba Conftrasporto, Sita-Cna e Confartigianato), e il tavolo della cooperazione, con le sigle Legacoop, Confcooperative e Agci. Le novità sono emerse in due recenti incontri, che le parti hanno definito di coordinamento politico per dare un senso a un anno di stand by. In queste occasioni sono emerse puntualmente le differenze e le contraddizioni tra Confetra e l'autotrasporto - la cooperazione era assente anche stavolta, adducendo l'ennesima giustificazione.

In particolare va evidenziata la posizione di Confetra, che conferma, come del resto

ha sempre sostenuto, di essere pronta a trattare tutto il rinnovo del contratto, dalla A alla Z, insieme alle altre associazioni datoriali, perché l'obiettivo è sempre quello del contratto unico di filiera cioè un ccnl comprensivo di tutti gli ambiti: non solo la spedizione, l'autotrasporto e la logistica, ma anche il mondo degli appalti. Per Confetra il contratto va sicuramente rivisto, riscritto, reso più moderno, preparato ai grandi cambiamenti che il mondo del lavoro sta vivendo o subendo sia in chiave di automazione, si pensi ai magazzini della logistica ma anche ai cronotachigrafi dei camion, giusto per fare degli esempi, sia in termini di e-commerce, che sta diventando un metodo di acquisto molto utilizzato anche in Italia, a partire dal successo di Amazon.

Le associazioni datoriali dell'autotrasporto hanno invece dichiarato che, semmai fossero tornate a un tavolo unico, prima dovevano poter trattare tutti quegli argomenti ritenuti, da loro, di pertinenza esclusiva del mondo dell'autotrasporto e del personale viaggiante in modo particolare. Va precisato, però, che l'autotrasporto nel maggio del 2015 ha disdetto unilateralmente l'attuale contratto, anche perché le loro aziende si stavano trasformando in veri e propri operatori logistici, ma non ha mai abbandonato del tutto

l'idea di un ccnl unitario.

Per questa affermazione e per questa mancanza di chiarezza sul percorso che invece si pensava avessimo intrapreso, che sostanzialmente avrebbe dovuto portare al ricongiungimento del tavolo una volta esauriti gli argomenti esclusivi, lo scorso 31 gennaio in coda al secondo tavolo di coordinamento politico si è consumata una mezza rottura con quel mondo, che ha portato le organizzazioni sindacali a prendere una posizione forte: la disdetta degli accordi di forfetizzazione e di deroga all'orario di lavoro per le imprese aderenti a Anita, Conftrasporto e gli artigiani aderenti a Fita-Cna e Confartigianato, sia a livello nazionale che territoriale con decorrenza dal 1 marzo successivo. Era chiaro il nostro intento: compiere una forte pressione nei confronti delle aziende affinché spingessero a più miti consigli le associazioni di rappresentanza.

L'iniziativa ha sortito l'effetto sperato e, nell'incontro che si è svolto in Anita il 21 febbraio scorso, le organizzazioni sindacali, finalmente, si sono sentite dire quello che potrebbe rappresentare lo sblocco per la partenza vera, senza più stop and go, del rinnovo contrattuale: esaurite le parti specifiche, che per loro rimangono la priorità assoluta, si avvierà il rinnovo del ccnl logi-

stica, trasporto merci e spedizione, in tempi e modi ancora da definire.

Si capisce come, con questo cambiamento di linea da parte di Confetra e Autotrasporto, appaia ancora più anacronistico l'atteggiamento delle sigle datoriali della cooperazione, la quale sembra più concentrata, per lo meno fino a oggi, sul raggiungere due obiettivi: da un lato un riconoscimento politico importante, dall'altro tergiversare sulla trattativa per replicare lo schema dello scorso rinnovo, vale a dire firmare il contratto oltre il tempo massimo ottenendo qualcosa di diverso e più vantaggioso rispetto al ccnl stesso per le proprie imprese associate.

Lo stato delle vertenze

Vediamo pertanto più nel dettaglio a che punto siamo arrivati nelle tre trattative che si stanno svolgendo quasi in contemporanea.

In Confetra si è raggiunta un'intesa di massima sulla modifica degli articoli 42 e 42 bis, vale a dire quelli riguardanti l'appalto e il suo cambio. Mettendo al centro il contrasto all'illegalità, punto dolente di questo mondo, si prova a spingere verso fornitori più qualificati con l'inserimento di procedure più stringenti e specifiche che permettano di perimetrare in modo più preciso l'appalto e il personale che ci lavora, con l'inserimento della clausola sociale e il mantenimento dei diritti sindacali ante Jobs Act.

L'altro argomento è quello riguardante l'orario di lavoro del personale non viaggiante. Si sta lavorando sulla modifica dell'articolo 9 cercando di adattare le esigenze di cambiamento al mondo dello shipping. Si va verso l'eliminazione del vincolo delle 8 ore giornaliere andando a fissare limiti minimi e massimi sia giornalieri che settimanali, in modo da gestire i picchi di traffico attraverso una flessibilità programmata senza far venire meno la contrattazione aziendale di secondo livello.

Con le associazioni datoriali dell'autotrasporto la discussione è concentrata su un

nuovo modello di declaratoria professionale che preveda una migliore classificazione rispetto al mezzo guidato, alla patente posseduta e alla mansione effettuata con il giusto riconoscimento retributivo. In sostanza il tentativo è specificare in modo più puntuale gli articoli 11 e 11 bis riscrivendoli o addirittura unificandoli sulla base delle mutate esigenze che la professione richiede.

Il tema dell'orario di lavoro e della classificazione, che, va ricordato, è ancora in fase di discussione, è solo il primo dei punti "specifici" di Autotrasporto. Nei prossimi incontri ci saranno esplicitati gli altri e solo allora saremo in grado di capire la reale volontà della parte datoriale, in modo da reagire di conseguenza e procedere, poi, verso una rapida chiusura.

Quanto alle associazioni datoriali della cooperazione, si continua con il tavolo dedicato. Come già detto, l'impressione fornita da questa trattativa non è molto positiva: l'associazione datoriale continua a porre richieste "impossibili" su deroghe contrattuali o di legge. Un esempio su tutti è la pretesa di rendere ordinario il lavoro notturno, per avere sconti competitivi da spendere sul mercato, senza avere ancora sciolto il nodo dell'unicità contrattuale. Sulla classificazione si sta lavorando su una figura polifunzionale ancora tutta da definire sia come declaratoria professionale sia come parametro retributivo.

Il lavoro da fare è ancora molto lungo e impegnativo ma, come si dice nelle soap opera, continua...

**Coordinatore nazionale Fit-Cisl Autotrasporto merci – Logistica*

La vertenza Artoni

Una delle più gloriose aziende nel mondo del trasporto e della logistica, Artoni Trasporti Spa, da diversi anni vive in uno stato di profonda crisi. Non è bastato il ricorso alla Cigo, la cassa integrazione ordinaria, non sono bastate le uscite volontarie, anche perché il tutto non è mai stato supportato da un piano industriale che portasse a un vero rilancio dell'azienda.

In questi giorni si sta vivendo una situazione surreale. Artoni schiacciata da un indebitamento ormai non più sostenibile ha trovato in Fercam, azienda con sede a Bolzano e operatore logistico leader nel settore, il partner cui affittare i rami di azienda del trasporto e della logistica.

Come prevede la legge in questi casi si avvia una procedura, cosiddetta ex art. 47 legge 428/90, per il passaggio delle attività e, soprattutto, di tutto il personale dipendente nella nuova società in base ai criteri previsti dall'art. 2112 del codice civile.

Fissato l'incontro, che solitamente è una formalità anche perché le aziende applicano lo stesso ccnl di lavoro; soltanto in sede Anita le organizzazioni sindacali apprendono che per Fercam sono mutate le condizioni economiche in maniera tale che non permettono più il passaggio di tutti i dipendenti da Artoni Trasporti a Fercam stessa. Si sta parlando di circa 560 lavoratori diretti, distribuiti un po' in tutta Italia, e circa 2.500 indiretti, considerando anche l'indotto degli esternalizzati.

Fercam aggiunge che i lavoratori coinvolti nel passaggio al massimo potevano arrivare a 400 e con condizioni normative e salariali inferiori rispetto alle attuali, altrimenti saltava l'intera operazione. E così è stato. Fercam ha ritirato l'offerta mettendo a rischio l'occupazione di tutti i lavoratori, diretti e indiretti. Immediata è stata la protesta di Fit-Cisl, Filt-Cgil e Uiltrasporti.

Oggi la vertenza è nelle mani del Ministero dello Sviluppo economico, per cercare di salvare il salvabile dal punto di vista occupazionale e di ammortizzatori sociali.

Il nostro lavoro per i dipendenti di Artoni Trasporti continua.

Anas

Sbloccate le assunzioni con il Milleproroghe

Assieme all'accordo sul nuovo Modello di Esercizio, consentiranno di attuare il piano industriale

Finalmente Anas può tornare ad assumere. Con l'entrata in vigore della legge 27 febbraio 2017 n. 19 (conversione decreto Milleproroghe), in vigore dal 1 marzo 2017, sono state sbloccate le assunzioni per Anas. Si potrà procedere alle selezioni di diplomati e laureati per posizioni tecniche e ingegneristiche nel gruppo, nonché personale tecnico-operativo. Non si applicheranno, quindi, nel triennio 2017-2019 le norme di spending review, al fine di con-

realizzazione degli investimenti, con lo scopo di contenerne i costi di realizzazione, attraverso il potenziamento del monitoraggio e controllo tecnico-economico sugli interventi stradali.

Il principale strumento attuativo di tale piano di fabbisogni è il nuovo Modello di esercizio, firmato lo scorso 28 febbraio tra sindacati e so-

tervento, nonché della manutenzione stradale e autostradale di interesse nazionale, e dall'altro al superamento del modello previsto dal dpr. 1126/81 attraverso la sua abrogazione.

Le fasi di attuazione del nuovo Modello di esercizio

- Approvazione in cda Anas;
- Trasmissione dell'accordo al Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti;
- Confronto/validazione da parte del Ministero e conseguenti effetti sul dpr. 1126/81;
- Contrattazione territoriale applicativa del modello per la parte di competenza (es. tipologia di strade, estesa, tempi di percorribilità, incidentalità, caratteristiche orografiche, applicazioni di eventuali norme di carattere regionale, articolazione degli orari per le attività manutentive anche in ragione di temperature climatiche, eventi meteorologici eccetera);
- Validazione azienda – organizzazioni sindacali nazionali, determinazione fabbisogni occupazionali, condivisione delle procedure operative;
- Avvio bandi di selezione, secondo schemi di priorità da definirsi congiuntamente;
- Applicazione progressiva del modello su tutto il territorio nazionale.



sentire l'attuazione del piano Industriale di Anas, presentato lo scorso luglio.

Le nuove risorse, da reperire nei limiti delle disponibilità della società, consentiranno al gruppo Anas di migliorare e incrementare la capacità di progettazione e

cietà, che punta da un lato al presidio della rete attraverso la gestione diretta delle attività di sorveglianza e primo in-

Il nuovo Modello organizzativo dell'esercizio di Anas

Fino a oggi, per tutto il personale Anas impiegato nella filiera dell'Esercizio, vigeva l'organizzazione prevista per l'allora Azienda nazionale autonoma delle Strade (A.N.A.S.), sancita dal dpr. dell'11 dicembre 1981 n. 1126. Tale modello prevedeva la presenza di squadre di manutenzione e di emergenza, nuclei di manutenzione e centri di manutenzione, dislocati su tutto il territorio nazionale. Pur essendo stato un riferimento essenziale per i lavoratori di Anas, già da subito si è dovuto purtroppo

Al nuovo assetto si giunge, quindi, dopo varie fasi sperimentali susseguitesi negli anni in materia di Esercizio, e in particolare dopo le innovazioni introdotte dal Modello sperimentale su quattro "compartimenti pilota", di cui al protocollo del 17 luglio 2008. Con la nuova organizzazione, saranno rilanciati la presenza e il valore del fattore umano, a partire dal personale che opera per la manutenzione, la sorveglianza e il pronto intervento lungo la rete stradale di interesse nazionale. Le innovazioni introdotte, di tipo tecnologico e procedurale, saranno accompagnate dal potenziamento del presidio sulla strada at-

pronto intervento e via elencando, nonché attraverso la predisposizione di attività specialistiche legate alla manutenzione e sorveglianza di impianti tecnologici.

Con tale modello, l'obiettivo da raggiungere sarà quello di consolidare il ruolo di Anas quale migliore gestore della rete stradale nazionale, attraverso l'innalzamento del livello di servizio erogato.

La suddivisione della rete stradale nazionale in tre categorie e i diversi livelli di servizio

Il Modello di esercizio prevede, preliminarmente, la suddivisione della rete stradale in tre tipologie, secondo quanto previsto dal Codice della Strada e sulla base di dati di traffico, incidentalità, rilevanza strategica, con i corrispondenti livelli di servizio: Rete primaria, che



Le principali attività di sorveglianza previste:

- attività di sorveglianza sulla tratta di competenza e sulle pertinenze;
- servizi di Polizia Stradale;
- le comunicazioni alla Sala operativa su situazione meteo, danni alla infrastruttura stradale e stato di funzionamento degli impianti tecnologici.

constatare il limite di tale organizzazione, dovuto alla carenza del personale necessario al suo funzionamento, carenza che lo ha reso di fatto inattuabile.

Tale normativa, tra l'altro, è stata negli anni sempre più utilizzata dalla magistratura per fissare responsabilità in capo al personale Anas su strada, anziché sui vertici aziendali, producendo effetti negativi soprattutto nei confronti del personale addetto alla manutenzione e alla sorveglianza.

traverso l'implementazione delle risorse umane e l'impiego di personale opportunamente formato e ricalificato per lo svolgimento di attività da realizzare internamente, e non solo attraverso affidamenti esterni. Le attività core di Anas saranno efficientate attraverso la gestione diretta dei processi aziendali quali: sfalcio erba, sgombrò neve, gestione opere idrauliche, pulizia piano viabile, ripristino segnaletica verticale e marginale,

può essere di tipo A, ovvero autostrade e raccordi autostradali, oppure di tipo B cioè secondaria strategica; Rete secondaria, che include il tipo B, strade a doppia carreggiata e terziaria rilevante, e il tipo C; Rete terziaria, catalogata come tipo C, strade ad unica carreggiata. La strategicità e la rilevanza della rete, che consentirà



Le principali attività di primo e pronto intervento previste:

- presidio della tratta;
- primo intervento su incidente;
- assistenza di veicoli in avaria;
- ostacoli sulla sede stradale;
- gestione eventi di traffico e servizi di Polizia Stradale;
- installazione, ripristino e riposizionamento di segnaletica verticale e di cantiere;
- attività connesse con la gestione del Piano Neve;
- controlli visivi di primo livello in galleria (funzionalità impianti, pulizia e via elencando);
- attività manutentive fuori sede stradale;

Le principali attività di manutenzione ordinaria:

- gestione opere in verde;
- servizio preventivo antighiaccio e sgombero neve;
- manutenzione segnaletica verticale e marginale,
- ripristino pavimentazioni stradali con bitume;
- pulizia del piano viabile da frane e smottamenti;
- manutenzione delle opere idrauliche e delle reti di recinzione;
- verifica funzionamento impianti e attività di supporto alle squadre di sorveglianza e pronto intervento per l'installazione di cantieri fissi o mobili;
- supporto agli organi di Polizia Stradale ai fini del ripristino dello stato dei luoghi.

l'innalzamento di categoria, terrà conto di criteri quali: traffico, incidentalità, caratteristiche climatiche e morfologiche del territorio, importanza dei collegamenti.

A ogni tipologia di rete è stato associato un livello di servizio, in termini di sorveglianza, primo intervento e manutenzione ordinaria.

L'attività di sorveglianza sarà garantita, con diverso livello di presenza, su tutta la rete stradale di competenza; quella di primo intervento con modalità differenti su tutta la rete, mentre l'attività di manutenzione ordinaria è gestita in modo diretto sulla rete primaria, secondaria (e terziaria laddove fossero disponibili adeguate risorse).

La svolta prevista dal nuovo documento è la sorveglianza della rete stradale 7 giorni su 7, prevedendo una turnazione specifica per l'importante compito della sorveglianza stradale, che va da un h24 sulle strade di tipo primario a un h6 sulle statali di tipo terziario.

Il nuovo Modello di esercizio entrerà effettivamente in vigore al momento dell'abrogazione del dpr. 1126, con-

sentendo un effettivo salto di qualità delle attività proprie della storia di Anas, tramite il potenziamento sia della sorveglianza, dell'assistenza e del primo intervento in caso di criticità sul territorio italiano, che della manutenzione della rete stradale.



La fase transitoria

Nella fase transitoria, tra la data dell'accordo e sino all'emanazione del nuovo Regolamento aziendale, si terranno i confronti sia sul Regolamento stesso sia sull'individuazione della rete secondo la ripartizione definita (primaria, secondaria e terziaria) sia sulla definizione del fabbisogno nazionale, secondo schemi di priorità, finalizzato all'implementazione del Modello organizzativo dell'esercizio.

Sempre in tale fase, per quanto attinente alle attività di sorveglianza, sarà attivato apposito protocollo sperimentale, al fine di assicurare il servizio attraverso due operatori (e non solo uno, così come previsto dal modello) per tratte stradali fino a 100/120 km.

Saranno definite le procedure operative relative alle attività di sorveglianza, pronto intervento e manutenzione, anche attraverso l'individuazione delle eventuali di-

pendenze gerarchiche e funzionali di tutte le figure coinvolte nel Modello, prevedendo la possibile revisione dell'attuale assetto organizzato in centri e nuclei, la separazione tra le attività di manutenzione ricorrente da quelle di manutenzione programmata, con l'eventuale riesame di quanto fissato nell'accordo del 14 novembre 2012 sulle Sale operative compartimentali, e la ridefinizione delle figure professionali coinvolte nella filiera delle attività di esercizio. Saranno inoltre individuati i mezzi e le attrezzature in dotazione, da adeguarsi secondo le procedure operative concordate, nonché le strutture destinate alle diverse attività (centri manutentori/di raccolta attrezzati, officine, magazzini e via discorrendo).

L'intesa raggiunta è importante anche per la trasformazione dell'orario da part-time a full time per i dipendenti assegnati alle varie attività del Modello e per la revisione dell'istituto della turnazione e delle indennità correlate, in attuazione agli impegni

presi con la stipula del contratto collettivo nazionale di lavoro 2016-2018.

Il Modello dell'esercizio di Anas sarà oggetto di valutazione congiunta dopo i primi 24 mesi dalla sua attuazione, al fine di verificare l'implementazione organizzativa, anche in considerazione delle attività svolte in gestione diretta sulla rete secondaria e terziaria.

Un altro importante traguardo è stato raggiunto. Il Modello di esercizio e il superamento del dpr .1126 sono da sempre tra i principali obiettivi della Fit-Cisl e del sindacato tutto. Ora ci aspettano altre importanti tappe per giungere all'attuazione del Piano di assunzioni ed alla definitiva abrogazione del dpr. del 1981.

La Segreteria nazionale ringrazia tutta l'Area contrattuale Anas per i contributi e la collaborazione costante nella implementazione del nuovo Modello, indispensabili per gli importanti risultati di squadra conseguiti.

**Coordinatore nazionale Fit-Cisl
Anas*

Lo Sciopero intelligente è sempre attuale: le parti datoriali non fingano di non vedere

Abbiamo ribadito la nostra proposta durante un seminario organizzato da Agens

Il 13 febbraio scorso l'associazione datoriale Agens, che rappresenta gli interessi del settore dei trasporti e dei servizi (trasporto ferroviario e trasporto pubblico locale) nel sistema di Confindustria, ha organizzato un seminario dal titolo: "L'equo bilanciamento tra l'esercizio del diritto di sciopero e il diritto alla mobilità. Dalla l. 146/1990 alle discipline di settore: possibili evoluzioni normative e regolamentari".

All'iniziativa, organizzata in modo snello e anche inusuale, come nello stile propositivo dell'associazione datoriale, erano presenti come relatori Pierangelo Albini, Direttore Lavoro, Welfare e Capitale umano di Confindustria, e Domenico Carrieri, Commissario della Commissione di Garanzia sul Diritto di Sciopero, delegato per i settori tpl, trasporto ferroviario, appalti e trasporto merci. Ovviamente, oltre ai rappresentanti delle aziende associate e delle altre associazioni datoriali rappresentative del mondo del tpl, Asstra e Anav, erano invitate le organizzazioni sindacali che rappresentano il settore e che hanno svolto un ruolo attivo, dando un contributo all'evento.

Come Fit-Cisl non abbiamo certo perso l'occasione di confrontarci su un tema così delicato e sentito nel nostro Paese, consapevoli che sarebbe stata per noi una grossa occasione per rilanciare temi per i quali la nostra organizzazione si è spesa tantissimo nel recente passato.



Gli interventi dei relatori, ognuno per la sua parte, hanno di fatto evidenziato una situazione ben nota. Per la parte normativa, che riguarda il diritto di sciopero in Italia, dal punto di vista di chi è chiamato a far rispettare le leggi e le regole, ricordiamo che lo sciopero nei servizi pubblici essenziali è regolato dalla legge 146/90 che regola, appunto, tutte le procedure, tra le quali le fasce di garanzia da rispettare, le tempistiche di dichiarazione, revoche e differimenti.

Un relatore di parte datoriale si è soffermato sulla necessità di ampliare ulterior-

mente la tempistica per la dichiarazione e in particolare quella della revoca, al fine di minimizzare al massimo i disagi provocati dall'effetto annuncio. Così come anche l'urgenza di un intervento sulla pronta ripresa del servizio al termine dello sciopero - tema particolarmente sentito nel trasporto pubblico locale.

È altresì emersa, all'interno delle relazioni, la questione della rappresentanza ai fini di un'azione di sciopero, più precisamente sulla mancata definizione di quanto si sarebbe dovuto prevedere nella Parte Quinta del Testo unico sulla rappresen-

tanza del 10 gennaio 2014, che non è mai stata scritta, cioè sulla certificazione della reale rappresentanza delle organizzazioni sindacali all'interno delle aziende e sul conseguente "diritto" a dichiarare azioni di sciopero. Tale tema è chiaramente in contrasto con quanto previsto dall'art. 40 della nostra Costituzione: "Il diritto di sciopero si esercita nell'ambito delle leggi che lo regolano".

Sono state poi evidenziate tutte le fasi dello sciopero, dall'apertura dello stato di agitazione alla dichiarazione di sciopero e

sciopero sono molteplici e all'interno di un unico contesto.

Ma per la Fit non c'è solo questo tema. È stata per noi l'occasione per riproporre il tema dell'azione che abbiamo messo in campo nel 2015 attraverso un'imponente iniziativa per la raccolta di firme per la presentazione della proposta di legge di iniziativa popolare dal nome: "Contrasto all'indebito arricchimento delle imprese sovvenzionate con contributi pubblici in caso di sciopero attraverso modifiche alla legge 12 giugno 1990 n. 146", comune-

nale di durata non inferiore alle 24 ore, proclamato a sostegno del rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro, le aziende che ricevono risorse pubbliche per oltre il 50% del fatturato dovranno versare una quota parte delle stesse nei fondi di solidarietà bilaterale della categoria.

Punto secondo, indennizzare, seppur parzialmente, gli utenti per i disagi subiti in caso di sciopero, consentendo loro di accedere gratuitamente al servizio durante le fasce di garanzia.



relative procedure, alle varie sfaccettature che intervengono durante la protesta, nonché i numeri di azioni dichiarate ed effettuate nel periodo dell'ultimo anno solare trascorso.

Esposizioni puntuali e concrete. Manca qualcosa? A nostro parere, sì: le cause. Infatti, nel giro di tavolo, prendendo la parola abbiamo evidenziato la mancanza, nell'ambito di quel seminario ma non solo, di un dibattito su quelle che sono le ragioni che portano le organizzazioni sindacali a dichiarare un'azione di sciopero. Siamo convinti che da un'analisi su questa questione potrebbe anche trovare una risposta alla problematica della rappresentanza. Il settore necessita di un'analisi precisa delle cause delle astensioni dal lavoro, in particolare laddove le azioni di

mente conosciuta come "Sciopero intelligente". Attraverso questa iniziativa, la Fit ha presentato il 5 marzo del 2015 con più di 81mila firme certificate, una proposta concreta che vuole intervenire sul tema dello sciopero, ricomprendendo un intervento sulle cause, sugli effetti e in particolare sul coinvolgimento diretto dei soggetti a cui è rivolta l'azione di protesta: lavoratori, aziende, utenza.

Di seguito ricordiamo in sintesi i principali obiettivi della proposta di legge, a oggi ferma in attesa dell'esame all'XI Commissione della Camera dei Deputati, rubricata con il n.2936: In primis riequilibrare gli effetti prodotti da uno sciopero sui lavoratori e sugli utenti in aziende che operano in regime di sovvenzione pubblica. Infatti nella effettuazione di uno sciopero nazio-

Terzo punto: ridurre considerevolmente il numero di scioperi, attraverso un virtuoso meccanismo di consistente effetto economico negativo sulle aziende, che sarebbero stimolate a voler scongiurarlo, a partire dal rispetto rigoroso dei diritti dei lavoratori.

L'obiettivo per noi è quello di continuare a insistere su questi contenuti, al di là del percorso della proposta di legge di iniziativa popolare, che sia approvata o meno, cogliendo ogni occasione per far conoscere a tutti il nostro pensiero su un tema così importante e sentito. Siamo disposti, come sempre, a non tirarci indietro ma anzi a ricercare ogni opportunità per un confronto sereno e proficuo.

**Coordinatore nazionale Fit-Cisl
Mobilità tpl*

Al rinnovo del ccnl torna la polemica sui rimorchiatori

La Fit-Cisl non intende entrare in una discussione inutile e dannosa: fanno testo le norme nazionali e internazionali

Sono marittimi, punto e basta. Stiamo rinnovando il contratto collettivo nazionale di lavoro e c'è chi sta di nuovo tentando di far passare i lavoratori a bordo dei rimorchiatori come portuali. Ma cominciamo dall'inizio.

Qualche tempo fa l'associazione datoriale Assorimorchiatori ha presentato un libro fotografico sulle attività di rimorchio nei porti italiani dove operano le proprie associate.

Alla presentazione ci sono stati degli interessantissimi contributi come quello che ha affrontato l'evoluzione tecnica del rimorchiatore negli anni, ma ad un certo punto uno degli oratori nel suo discorso ha lamentato la carenza dell'aspetto umano dell'attività di rimorchio. Sfolgiando il libro e guardando con attenzione le bellissime foto, dall'assistenza alla nave Palinuro, alle spettacolari portacontainer tripla "E", fino alle foto del drammatico soccorso alla Norman Atlantic, solo in pochissime foto e sembra quasi per errore, compaiono esseri umani e quindi marittimi. Come ripeto sempre quando si parla di rimorchiatori, chi ci lavora sono marittimi i quali, in quanto tali, devono essere muniti di libretto di navigazione ed essere in possesso di tutti i titoli e le certificazioni richiesti dalle normative nazionali e internazionali, a partire dalla Convenzione Stcw 78 in poi, compresi i fatidici Emendamenti di Manila 2010.

Va da sé che, se chi ci lavora è marittimo, il mezzo è una nave contrariamente a quanto sostenuto da qualcuno, tanto è vero che l'articolo 136 del Regio Codice della Navigazione, tuttora vigente, defini-

e il "lavoro portuale" è il servizio che svolgono, cioè rimorchio portuale; va inoltre tenuto presente che, nonostante il rimorchiatore sia in "servizio di rimorchio", portuale o no, in qualsiasi momento le nostre



sce la nave come «qualsiasi costruzione destinata al trasporto per acqua, anche a scopo di rimorchio, di pesca, di diporto, o ad altro scopo». Quindi da quanto sopra esposto si evince che l'unico punto di contatto tra il rimorchiatore, il suo equipaggio

autorità marittime, leggi Capitanerie, per motivi di sicurezza e di salvaguardia della vita umana, possono ordinare al mezzo, in qualsiasi situazione si trovi, di andare a operare ai fini del salvataggio. E su questi ordini non vi è possibilità di discussione.

Ormai quasi tutti i rimorchiatori sono dotati di certificati per la navigazione internazionale lunga, e quindi dotati della necessaria tecnologia; conseguentemente anche il personale che vi opera, come già detto, deve essere opportunamente certificato. Anche perché alcuni sinistri accaduti di recente hanno dimostrato che i rimorchiatori che operano all'interno di una concessione posso essere chiamati a operare in situazioni di emergenza fuori dalla concessione, come per la già citata

tori portuali, ci sono sempre due problematiche da affrontare: le cosiddette "concessioni per l'esercizio del servizio di rimorchio" e l'orario di lavoro e di riposo a bordo.

Se per la prima questione possiamo tranquillamente dire che è momentaneamente passata la paura per il rinnovo e che sarà necessario qualche altro anno prima di doverlo riaffrontare, per il secondo problema, ossia l'orario di lavoro e

girare strane voci su come rendere più "competitivo" il servizio di rimorchio portuale consentendo alle aziende impegnate di poter contrastare la concorrenza di eventuali operatori comunitari che volessero impegnarsi. E, come sempre, questi messaggi generano preoccupazione nei lavoratori. E se poi a questi messaggi, come già accaduto, si aggiungono dichiarazioni sulla necessità del riposo a bordo da parte del Presidente di Assorimorchiatori, la frittata è fatta.



Norman Atlantic o il caso più recente, e fortunatamente meno grave, dello "spiaggiamento" della portacontainer Gustav Maersk. Nel primo caso i rimorchiatori di Brindisi sono stati impiegati per più giorni fuori dalle acque territoriali sia in operazioni anti-incendio, sia di soccorso e rimorchio; nel secondo caso, fortunatamente, i rimorchiatori di Milazzo hanno operato solo per il soccorso della nave.

Purtroppo, quando si parla di rimorchia-

di riposo a bordo, si sta già scendendo sul piede di guerra, visto che a fine anno scade il vigente contratto collettivo nazionale delle attività marittime e che la sezione 11 del ccnl di Confitarma è dedicata al "personale imbarcato sulle unità adibite al servizio di rimorchio delle navi e al soccorso in mare".

Purtroppo, come già accaduto nel rinnovo del 2015, da parte datoriale cominciano a

In occasione dello scorso rinnovo per cercare di venire incontro alle richieste e necessità dell'armamento in alcuni porti, all'articolo 9 della suddetta sezione fu inserito il comma 4, frutto di una lunga e tormentata mediazione, chiaro nel suo contenuto, che recita: «L'attività lavorativa dei marittimi imbarcati sui rimorchiatori può essere articolata in turni. I turni di permanenza a bordo con tempi di lavoro e tempi di riposo e i rispettivi trattamenti

economici potranno essere definiti con accordi integrativi di secondo livello, siglati con le rappresentanze aziendali/territoriali delle organizzazioni stipulanti la presente Sezione, nel rispetto delle previsioni e dei limiti sanciti dalla direttiva 1999/63/Ce e dal d.lgs. 108/05 e successive modifiche e integrazioni e ove sussistano particolari condizioni operative e di traffico».

Va sottolineato quindi che la principale legge che regola l'orario di lavoro e quello di riposo a bordo di tutte le navi di bandiera italiana è la 108 del 2005. Tale norma attua direttiva 1999/63/Ce relativa all'accordo sull'organizzazione dell'orario di lavoro della gente di mare, concluso dall'Associazione armatori della Comunità europea (Ecsa) e dalla Federazione dei sindacati dei trasportatori dell'Unione europea (FST). La direttiva europea è il recepimento di quanto previsto dalla convenzione Ilo n. 180 sulle durate massima del lavoro e minima di riposo sulle navi mercantili, disposizioni riportate fedelmente anche nella Maritime Labour Convention 2006.

È da tenere presente inoltre che l'Italia ha ratificato la Mlc 2006, la quale è entrata in vigore nel nostro paese nel novembre del 2014. A tutti coloro che hanno frequentato i due corsi propedeutici alla Mlc 2006 presso l'Istituto di Torino, è risultato molto chiaro ciò che a livello mondiale è stato studiato, recepito e quindi emanato: infatti la regola 2.3, allo Standard A2.3 (Mandatory) – Durata dell'orario di lavoro e di riposo - indica chiaramente ai commi 5 e 6 sia le ore di lavoro sia le ore di riposo e al comma 13 riporta testualmente: «Nessuna delle disposizioni contenute nei paragrafi 5 e 6 del presente Standard impedisce a uno Stato Membro di adottare una legislazione nazionale o una procedura che consenta all'autorità competente di autorizzare o registrare contratti collettivi che prevedono deroghe ai limiti fissati. Tali deroghe devono, nella misura del possibile, essere conformi alle disposizioni del presente Standard ma possono tener conto di periodi di congedo più frequenti

o più lunghi oppure concedere riposi compensativi ai marittimi di guardia o ai marittimi a bordo di navi che effettuano viaggi di breve durata».

Potrebbe sembrare inutile, però vorrei ricordare cosa è stato stabilito dalla normativa sopra indicata come orario massimo di lavoro e minimo di riposo. L'orario massimo di lavoro per un lavoratore marittimo è di 14 ore giornaliere, per complessive 72 ore settimanali, mentre le ore di riposo sono minimo 10 giornaliere per complessive 77 settimanali, dove le ore di riposo giornaliere possono essere ripartite in non più di due periodi distinti, uno dei quali dovrà essere almeno della durata di 6 ore consecutive e l'intervallo tra periodi consecutivi di riposo non dovrà superare le 14 ore. Quindi, se la matematica non è un'opinione, considerando le ore massime di lavoro il marittimo lavorando massimo 72 ore la settimana dovrà riposare una media di 13,71 ore al giorno. Girando la "frittata" dal lato ore riposo, quella preferita dall'armamento, vediamo che riposando 77 ore la settimana il marittimo dovrà lavorare una media di 13 ore al giorno. Tutto questo per rimanere entro quanto previsto dalla legge 108/05 e normativa internazionale senza dover ricorrere a deroghe.

Ultimamente i nostri ministeri hanno avuto qualche "dubbio" sulla concessione di deroghe all'orario di riposo, vedi rimorchiatori Gaeta, ma ricordiamo che la legge 108/05 che prevede all'art. 11 (sostituisce l'ex art. 3) comma 7 sull'orario di lavoro quanto segue: «Il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, di concerto con il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, tenuto conto dei principi generali di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, può autorizzare contratti collettivi che consentano di derogare ai limiti fissati nei commi 2 e 3. Il ricorso a tali deroghe deve essere contenuto; le deroghe debbono consentire la fruizione di periodi di riposo più frequenti o più lunghi o della concessione di riposi compensativi per i lavoratori marittimi che operano a bordo di

navi impiegate in viaggi di breve durata, o adibite a servizi portuali».

A questo punto risulta chiaro che il "servizio di rimorchio" è normalmente - escluse le emergenze a carattere di soccorso alla vita umana e alle navi - un servizio portuale e che, ovviamente, in alcune realtà operanti 24 ore su 24 necessita di turnazioni. Altrettanto evidente risulta che, in alcuni casi, i lavoratori stessi scelgono una permanenza più lunga a bordo, anche fino a 24 ore, a patto di essere liberi successivamente fino a 48 ore, affaticandosi di gran lunga di meno che non effettuando turni di 8/10/12 ore tutti i giorni ma impiegando gran parte del tempo nel tragitto casa - lavoro - casa.

Rimane ovvio che tali deroghe sono rivolte a quelle poche realtà che lo permettono e sempre accompagnate da un accordo sindacale. Per esempio, vi sono dei porti in cui nei turni di 12/14 ore a bordo il lavoro è fisso e continuo. Nessun lavoratore responsabile degno di questo nome accetterà mai un turno di 24 ore, fosse anche solo una volta alla settimana, perché umanamente (a parte le leggi vigenti) non è possibile essere consapevoli e attenti nelle manovre svolte per 24 ore intere.

Al contrario, per quei porti in cui nelle 24 ore il lavoro svolto non supera di media le 5/7 ore di lavoro effettivo, la deroga per effettuare 24 ore a bordo, compensate da tanti giorni di riposo a seguire fino a ottemperare alla Mlc 2006 Standard A2.3 (ricordo, obbligatorio) commi 5 e 6, risulta essere più favorevole in termini di sicurezza su lavoro e affaticamento. Quindi anche la normativa internazionale, Mlc compresa, prevede la possibilità di deroga. La rilevanza della questione della deroga per la stessa Ilo è confermata dal fatto che il Mit nel suo rapporto periodico A.22.Mlc deve indicare tutte le deroghe concesse come ad esempio quelle di Moby o Caremar.

**Coordinatore nazionale Fit-Cisl
Trasporto Marittimo*

Trasporto marittimo

Quale futuro per gli allievi ufficiali?

Un cavillo legale rischia di minacciare il loro inserimento lavorativo



Il percorso formativo di un ufficiale è sempre stato ben chiaro, perché prima era regolato dal Codice della Navigazione e, a partire dalla fine degli anni Settanta, dalla normativa internazionale Stcw 78 e successive modifiche, fino ad arrivare ai noti emendamenti di Manila.

Questo percorso iniziava con il conseguimento del diploma presso un istituto tecnico nautico (possibilmente con un buon punteggio) come “aspirante al comando di navi mercantili” oppure come “aspirante alla direzione di macchine di navi mercantili”. Registrato il diploma sul libretto di navigazione, l’allievo ufficiale era pronto a iniziare il suo percorso formativo che, con diciotto mesi di navigazione, di cui almeno sei da allievo ufficiale, conduceva al conseguimento del primo titolo professionale della sua carriera, previo esame presso una Direzione marittima, quello di “aspirante capitano di lungo corso” oppure quello di “Aspirante capitano di mac-

china”, meglio conosciuti come patentini.

Il sottoscritto “qualche” anno fa, (l’Italia doveva ancora ratificare la prima Stcw, quella del 1978), con un estratto matricolare che certificava l’aver maturato undici mesi e ventisei giorni di navigazione come allievo

ufficiale su navi mercantili e una dichiarazione del Comando della nave, dove stavo facendo il servizio militare, di aver già maturato oltre sei mesi di navigazione come nocchiere, sotto capo nocchiere e sergente nocchiere (potenza della burocrazia), ha potuto fare domanda alla Direzione marittima di Trieste per sostenere l’esame da “aspirante”. Ricordo che il viaggio da La Spezia a Trieste fu un incubo. Arrivato davanti alla commissione d’esame, il Presidente della commissione, vedendo che ero un militare di leva, mi fece mettere sull’attenti e mi fece una lavata di testa perché non mi ero presentato in divisa e perché non ero “ben sbarbato”. Fortunatamente l’esame andò in tutt’altra direzione e lo superai brillantemente. Qualche mese dopo mi sono congedato, ho frequentato il corso radar base, obbligatorio per registrare il titolo, presso l’istituto Radar “Guglielmo Marconi” di Genova e, con il titolo di aspirante registrato sul libretto di navigazione, ho ini-

ziato la mia “avventura” da terzo ufficiale di coperta.

Da allora tante cose sono cambiate. Come già detto, si è passati dai diciotto mesi di navigazione previsti in passato agli attuali dodici mesi, tutti con la qualifica di allievo ufficiale e con un percorso formativo ben preciso da fare durante la permanenza a bordo, sotto la guida di un tutor che dovrà riportare sul libretto di addestramento il programma svolto. Alla prova di voga e nuoto si sono aggiunti i corsi base per poter ottenere il libretto di navigazione.

Tutti sappiamo le varie evoluzioni dei programmi di studio degli istituti nautici, dal progetto Orione dei primi anni Ottanta fino alla riforma Gelmini che, oltre a ridurre considerevolmente le ore delle materie professionali, ha anche trasformato gli istituti tecnico nautici in istituti tecnici per i trasporti e la logistica e “degradato” gli aspiranti al comando/direzione a “semplici” periti. Il problema, tuttavia, non è solo nelle nuove definizioni di scuola e diplomati, ma soprattutto è nei programmi seguiti durante il corso degli studi che, come già detto, con una riduzione delle ore professionali, ha portato a un allontanamento da quanto previsto a livello internazionale dalla Stcw. Quindi, se da un lato la International Maritime Organization pubblicava i vari Model Course, che prevedevano standard di formazione per le varie qualifiche presenti a bordo - 7.01 per i comandanti, 7.02 per i direttori di macchina eccetera – dall’altro lato la scuola italiana andava per i fatti suoi, forte di una “mancanza di comunicazione” tra il Mini-

La parola

Bimco (Baltic and International Maritime Council) è la più grande associazione datoriale internazionale di shipping. L'obiettivo principale dell'associazione è quello di proteggere i suoi membri attraverso la fornitura di informazioni di qualità e di consulenza e promuovendo pratiche commerciali eque, facilitare l'armonizzazione e la standardizzazione delle pratiche di spedizione e contratti commerciali.

Emsa (Agenzia europea per la sicurezza marittima) è un organismo dell'Unione europea che fornisce consulenza tecnica e assistenza operativa per migliorare la protezione dei mari, la preparazione e l'intervento in caso di inquinamento e la sicurezza marittima.

stero dell'Istruzione, oggi Miur, e quello della Marina mercantile, oggi Mit, con le conseguenze che oggi vediamo con i corsi direttivi.

Tornando agli allievi, era obbligatorio averli a bordo in quanto presenti in tutte le tabelle di armamento delle navi battenti bandiera italiana. Erano degli ufficiali a tutti gli effetti, anche se poteva succedere che venissero impiegati in lavori non proprio da ufficiali.

Negli anni ottanta, per ridurre i costi di gestione delle navi, la figura dell'allievo ufficiale fu rimossa dalle tabelle di armamento e di conseguenza, mancandone l'obbligatorietà e grazie anche alla "miopia" dell'armamento che ne evitava l'imbarco in sovrannumero, sono spariti dalle navi con conseguente mancanza di ufficiali qualche anno dopo.

Per evitare che l'ufficiale italiano si estinguesse, con la legge 856/96 si stabilì un contributo agli armatori per l'imbarco degli allievi. Questo e altri interventi successivi hanno consentito alla categoria di sopravvivere anche se, con l'arrivo del Re-

gistro internazionale e il conseguente aumento delle navi battenti bandiera italiana, la carenza di ufficiali è diventata drammatica.

Con l'introduzione della Tonnage Tax fu inserita la clausola sull'imbarco degli allievi ufficiali, ma fu introdotta anche la "contro-clausola" del contributo alla formazione in caso di mancato imbarco dell'allievo (la legge prevede un allievo per nave). La maggior parte degli armatori, vista anche la possibilità di imbarcare personale non italiano, ha preferito pagare questo contributo invece che assumere e formare allievi italiani.

Visto anche che, oltre all'armamento italiano, anche Bimco e Emsa, supportati da studi fatti da

diverse università, come la Oxford Economics, lamentano una carenza di ufficiali, che potrebbe toccare - a livello mondiale - 92mila unità nel 2020 e 147mila nel 2025, per tentare di recuperare questa situazione, con l'ultimo rinnovo contrattuale il sindacato confederale, insieme a Confitarma e Fedarlinea, ha firmato l'accordo sugli allievi che, per rendere più "appetibile" l'imbarco degli allievi, ne riduceva il costo al di sotto del contributo alla formazione.

Dopo un avvio, non proprio brillante, a causa di un certo ostruzionismo da parte di qualche capitaneria, unita a qualche "furbata" da parte di qualche armatore, a fine 2015 finalmente l'accordo è andato a regime e il numero degli allievi imbarcati ha subito un significativo incremento, tanto che il Presidente di Confitarma l'ha sottolineato, con soddisfazione, durante il suo discorso all'assemblea annuale dell'organizzazione.

Però la "bonaccia" è durata poco in quanto le prime nubi sugli allievi ufficiali sono apparse verso la fine del 2016, quando la pubblicazione di decreti da parte

del Mit e del Miur sul percorso formativo per accedere alle figure professionali di allievo ufficiale e sull'unificazione delle prove di verifica finale per l'abilitazione allo svolgimento della professione di ufficiale di guardia hanno creato non poca confusione, tanto da non rendere chiaro se i ragazzi che conseguiranno il diploma a luglio 2017 potranno imbarcarsi da allievi ufficiali.

Questo caos ha investito sia il sindacato che le associazioni datoriali, dato che rischia di vanificare quanto ottenuto con l'accordo del luglio 2015 in quanto, con il decreto del 25 luglio 2016 articolo 4 comma 2 punto c, tra i requisiti per poter imbarcare da allievo ufficiale troviamo: «Essere in possesso di un diploma di scuola secondaria di secondo ciclo dell'istituto tecnico indirizzo trasporti e logistica opzioni conduzione del mezzo navale, che fornisce le conoscenze di cui alla sezione A-II/1 del codice Stcw, riconosciuto dal Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti».

Quindi se il programma dell'istituto nautico non è "approvato" dal Mit, il diplomato potrebbe trovarsi nella situazione in cui, per imbarcare da allievo, debba frequentare un corso di allineamento come se non avesse frequentato un istituto nautico.

Ancora una volta, la mancanza di comunicazione tra Ministeri rischia di annullare quanto fatto e ottenuto con l'accordo sindacale del luglio 2015. Per cercare di "sgomberare" il percorso degli allievi dalla minaccia sopra decritta, insieme alle associazioni datoriali, abbiamo chiesto un incontro urgente a Mit e Miur per chiarimenti sui requisiti per poter imbarcare come allievo ufficiale, con la speranza che sia solo una tempesta in un bicchiere d'acqua e che un chiarimento tra i due Ministeri riporti la serenità tra i giovani neodiplomati.

Giovanni Olivieri

Trasporto aereo

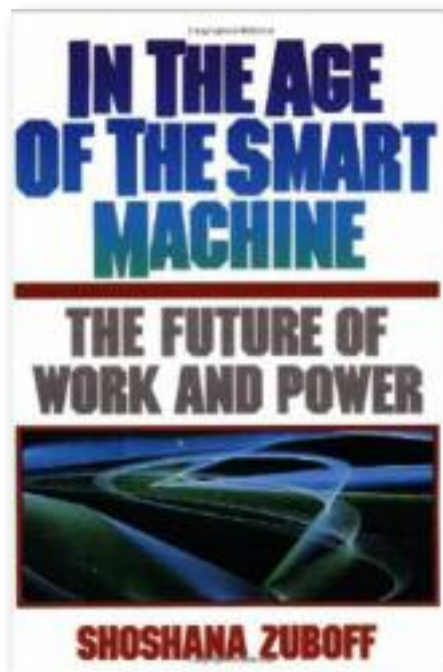
Le compagnie aeree nell'era delle macchine intelligenti

Ormai è assodato: le macchine, guidate da software sofisticati, connesse in un'unica rete universale e alimentate dai "big data", stanno sottraendo all'essere umano lavori non solo ripetitivi e monotoni ma anche complessi e creativi. Questo scenario, fino a dieci anni fa, era teorizzato solo da scrittori di fantascienza e rari visionari.

Le compagnie aeree, che si possono considerare sommariamente divise in due macroaree, quella che fornisce servizi alla parte prettamente tecnica e quella che eroga il servizio all'utenza, non fanno eccezione. Ma se, fino a qualche anno fa, le mansioni insidiate dalle macchine erano solo quelle del primo settore, ora anche il secondo deve "guardarsi le spalle".

Vent'anni fa, mentre cercavo di comporre una bibliografia decente per la mia tesi di laurea, mi imbattei in un saggio, "In the age of the smart machines: the future of work and power", di Shoshanna Zuboff, una ricercatrice di Harvard, che attrasse la mia attenzione.

Il volume, pubblicato a seguito di una ricerca, è del 1988. L'evoluzione della robotica industriale era cominciata da pochi anni e i goffi bracci meccanici, utilizzati soprattutto nell'industria pesante, non somigliavano certo all'armatura di Iron Man, ma piuttosto agli archetipici macchinari degli Javas di Star Wars. Quando lo lessi lo strumento militare Intranet era appena stato convertito nel civile Internet, usato quasi solo per inviare email. La potenza di calcolo dei computer era scarsa, i telefonini di là da venire, gli smartphone forse neanche teorizzabili se non nei sogni di un



giovane che trafficava in un garage.

Il libro, scritto in una prosa affascinante, aveva una potenza di analisi e di previsione che mi colpì molto. Oggi lo definirei, per molti aspetti, profetico.

La ricerca della Zuboff, uno studio approfondito svoltosi in un lungo arco temporale, si estende da uffici a fabbriche, da dirigenti ad operai, tutti investiti dalla recentissima, per allora, transizione dal lavoro tradizionale al lavoro mediato da computer.

La ricerca, contemporanea all'infanzia dell'information technology, mostra l'intima relazione tra quest'ultima e il lavoro, allora in embrione. Tale relazione è oggi in uno stato che definirei adolescenziale. E la

piena maturità è di là da venire. Ciò che emerse, e che oggi diamo per scontato, è che la tecnologia non è neutrale, ma simbiotica nei confronti del lavoro: lo influenza e ne viene influenzata.

La studiosa poteva solo intuirlo, allora, essendo lei stessa immersa in un fenomeno nascente. La sua visione, peraltro, si è rivelata tanto più vera quanto amplificata dalla capillare diffusione di Internet e dalla moltiplicazione esponenziale della potenza di calcolo dei computer, ma troppo ottimistica per quanto riguarda gli effetti sul lavoro.

Come si differenzia questa proliferazione dalla moltiplicazione della pura forza muscolare, dovuta al motore a vapore, intorno al quale si è costruita la prima rivoluzione industriale? Dopo una doverosa descrizione di come tale rivoluzione aveva cambiato radicalmente il mondo del lavoro e il rapporto stesso dell'essere umano con il lavoro, dotando ogni singolo essere umano di una forza decuplicata, organizzata un secolo dopo dal fordismo, Zuboff si immerge nel presente (di allora) e nel futuro (di oggi), analizzando la moderna rivoluzione dell'information technology e le sue ricadute sul lavoro dell'essere umano.

Un immediato e percepibile effetto di questa novità informatica è noto a tutti: l'immensa capacità di calcolo (perfino trent'anni fa), accoppiata a computer in grado di sostituire il lavoro umano, può produrre un reale esproprio da parte delle macchine di sempre più lavori specifici, anche altamente specializzati.

La ricercatrice prende ad esempio la categoria, quasi aristocratica, dei "blue collars" dell'editoria, gli addetti alla composizione dei caratteri di stampa, discendenti in linea diretta degli apprendisti di Gutenberg. Un mestiere vecchio di 400 anni, e all'apparenza insostituibile, fu spazzato via dall'uragano dell'innovazione quando sistemi di scrittura, per noi ora irrinunciabili, mandarono in soffitta macchine da scrivere Lettera 22 e rotative. Era finita l'era della composizione manuale di libri e quotidiani, delle macchine sferraglianti che al suono della campana cominciavano a girare "producendo" di fatto gli eventi del giorno dopo, e centinaia di migliaia di professionisti si ritrovarono, in breve tempo, fuori dal ciclo produttivo. È il progresso, bellezza.

Un altro effetto innovativo dell'introduzione dell'informatica sul luogo di lavoro è quello che la Zuboff descrive come "potere panottico". Cos'è? In un carcere ideale, teorizzato alla fine del 1700, un unico sorvegliante osserva (opticon) tutti (pan) i detenuti senza permettere a questi ultimi di capire se siano controllati o meno. Si accentua la pressione psicologica sugli "ospiti" dell'istituto, avendo l'effetto secondario di ridurre il numero delle guardie carcerarie necessarie. Un accentrato potere di sorveglianza e controllo, dunque.

Nel 1988 la problematica "orwelliana" del controllo a distanza, attraverso gli stessi strumenti di lavoro, era agli albori tanto che l'autrice ne ipotizza tanto gli effetti negativi quanto quelli positivi.

Nel tempo, in realtà, il potere di controllo sul dipendente attraverso gli strumenti informatici, sia negli ambienti di lavoro "statici" (uffici, front desk, hangar) sia in quelli dinamici - ad esempio gps installati sui mezzi in movimento e dispositivi "dialoganti" con l'azienda di cui sono dotati i moderni aerei di linea - è stato oggetto di contesa tra rappresentanze e datori di lavoro e ha portato il legislatore, più volte in questi ultimi 30 anni, a doverne normare l'utilizzo.



Le compagnie aeree, nello specifico, sono particolarmente sensibili a questo tipo di "trasparenza informatica" perché il suo completo dispiegarsi è scritto nel loro dna, visto il particolare tipo di servizio che erogano. Tutto l'ingranaggio, infatti, deve necessariamente muoversi in maniera molto precisa, "just in time", e dotato di sofisticati sistemi di feedback, essendo legato a tabelle di marcia: dalla manutenzione dei velivoli all'addestramento degli equipaggi. Naturalmente, la programmazione e l'erogazione del prodotto, i voli di linea, devono essere monitorati in tempo reale. Se si controlla il lavoro, necessariamente si controlla anche l'addetto. Simbolo di questo processo panottico è il tabellone degli orari, da sempre icona di stazioni e aeroporti.

Zuboff poteva solo intuirlo, allora, ma la sua visione si è rivelata tanto più vera quanto amplificata dalla capillare diffusione di Internet e dalla moltiplicazione esponenziale della potenza di calcolo. Ma vediamo come si differenzia dalla moltiplicazione della pura forza muscolare, raggiunta grazie all'invenzione del motore a vapore, intorno al quale si è costruita la prima rivoluzione industriale.

A quei tempi girava tutto intorno all'energia che accresceva la forza produttiva dei muscoli dell'uomo e ogni successiva inven-

zione andava ad aumentarne sempre più la potenza. Ma tutto presupponeva la presenza dell'uomo, tanto nei momenti decisionali quanto nelle diverse articolazioni dei processi produttivi. Le invenzioni di questa era accrebbero il controllo dell'uomo sul lavoro e lo resero "più importante e prezioso". Il lavoro e le macchine erano un complemento dell'uomo.

Nella seconda età delle macchine, invece, stiamo iniziando ad automatizzare compiti sempre più cognitivi, a creare sistemi di controllo a cui affidiamo le decisioni. Oggi, in molte situazioni, le macchine artificiali intelligenti possono prendere decisioni migliori di quelle degli umani. La metropolitana di Tokyo è completamente automatizzata; nel porto di Amburgo gru robotiche caricano camion senza autista con un'efficienza del 30% superiore alla precedente attività umana, senza pretendere pausa pranzo e diritti sindacali. L'aereo civile senza pilota è già stato teorizzato. Così le macchine governate dal software sono sempre più "sostitutive" e meno complementari degli umani.

Ciò che rende possibile questo, secondo gli studiosi, sono i tre grandi progressi tecnologici che hanno raggiunto la maturità: esponenziali, digitali e combinatori. Guardiamo più da vicino il primo.

La crescita esponenziale di un chicco di riso, su una scacchiera, richiama la legge di Moore che governa le invenzioni digitali. Per spiegare il concetto "esponenziali", gli studiosi raccontano la storia di quel re che rimase così affascinato dall'uomo che aveva inventato gli scacchi da



offrirlgli una ricompensa, a sua scelta. L'inventore, un furbo mercante, chiese di avere "riso con cui alimentare la propria famiglia: un chicco per la prima casella, due per la seconda, quattro per la terza...". Il re ed i suoi contabili scoprirono, loro malgrado che la quantità di riso, raddoppiandosi per 64 volte (tante erano le caselle successive alla prima), produceva un numero immensamente grande, che il re non avrebbe potuto pagare neanche con tutto il riso prodotto dal mondo allora conosciuto. Questo ci dà la misura del raddoppiamento continuo della potenza di calcolo computazionale delle macchine ogni due anni.

L'impressionante capacità di calcolo, di cui sono capaci le macchine, ha fatto affermare al campione di scacchi Jan Hein Donner alla domanda su come si preparerebbe a una partita contro un computer come Deep Blue dell'Ibm (che al giorno d'oggi è abbondantemente superato): «Porterei un martello». Affermazione che ha una forza dirompente anche in lavori complessi e creativi, compreso il

campo dell'aviazione civile e nello specifico del trasporto pubblico passeggeri, tanto che Donner, il campione di scacchi, non è il solo a fantasticare la presa a martellate di alcuni recenti ritrovati del software e dell'automazione – come la macchina senza pilota, la fabbrica automa-

tizzata, le riserve di intelligenza artificiale – che stanno sottraendo, a ritmo sempre più intenso, posti di lavoro ai colletti blu e rendendo superflue mansioni qualificate, finora svolte dai colletti bianchi.

Qualcosa di grosso è successo nell'ultimo decennio. E si fa sentire in ogni luogo di lavoro, nelle fabbriche e

nelle scuole. In sintesi: il mondo è passato da essere connesso a essere iperconnesso; i datori di lavoro adesso pagano molto meno l'accesso al software più sofisticato, all'automazione più spinta e anche il genietto che viene dall'estero è più a buon mercato. Accreditati ricercatori delle più grandi università statunitensi offrono una spiegazione dettagliata: siamo all'alba di una seconda età delle macchine.

Le compagnie aeree, quindi, hanno vissuto in questi ultimi decenni l'avvento delle macchine intelligenti, ristrutturando - in linea con le altre aziende del terziario - il settore "tradizionale", amministrazione, marketing, servizi di terra tecnici e non dove la macchina, in molti casi, impone drammaticamente la necessità della presenza umana. E si avviano, in questa "seconda era delle macchine", di cui gli studiosi contemporanei devono non solo intuire la portata ma tentare di predire i fondamentali per governare il processo, per poi impattare in uno scenario dove, in maniera largamente imprevedibile, le macchine rilevano ruoli detenuti finora da al-

tissime competenze, appannaggio assoluto degli esseri umani, sia tecniche che creative. In Giappone, dopo l'automatizzazione della metropolitana, nuovi robot umanoidi si affacciano sulla scena e accudiscono gli anziani o lavorano come barman. Quanto ci vorrà per il robot tecnico di manutenzione, o receptionist, o pilota di linea?

Tutto ciò descrive uno scenario socioeconomico completamente nuovo, immaginato per ora solo da autori di fantascienza o da ricercatori addetti ai lavori, che al ritmo infernale impresso dal progresso dell'automazione e dalla società contemporanea iperconnessa, andrà compreso e analizzato velocemente sia dalla politica, che dovrebbe recuperare le redini della società e dell'economia, sia dall'altro corpo intermedio fondamentale nel mondo del lavoro: il sindacato.

In questo momento stiamo vivendo una profonda crisi del lavoro, organizzato in maniera tradizionale, anche naturalmente all'interno delle compagnie aeree, dove quelle che si sono strutturate secondo modelli di business al passo con l'innovazione sopravvivono e prosperano; le altre si dibattono nella poca acqua rimasta nello stagno.

La globalizzazione esplosiva, che è un altro effetto della potenza di calcolo combinata con la diffusione immediata dei dati, è un altro elemento della perfetta tempesta socioeconomica che sta investendo il mondo del lavoro, che non si argina certo con "populismi" e steccati.

Il mondo delle relazioni uomo/lavoro va ripensato e, con esso, i diritti del lavoro e dell'impresa, in un mondo globalizzato e cablato troppo in fretta, prima di avere coltivato il necessario substrato culturale e sociale. Perché alla parola "scomparsa" di milioni di posti di lavoro, nel Trasporto Aereo come nel resto del terziario, si sostituisca la parola "trasformazione".

Alessio Patocchi

La legge di stabilità incorpora i contenuti dell'accordo sindacale sulle pensioni (3 – fine)

Negli articoli precedenti abbiamo riportato tutte le possibilità offerte dalla nuova legge di stabilità per poter accedere alla pensione in anticipo rispetto ai requisiti vigenti, tempo per tempo.

La legge di Stabilità prevede anche la possibilità di integrare l'Ape ricorrendo agli accantonamenti maturati nei fondi di previdenza complementare. Infatti, a decorrere dal 1 maggio 2017 e fino al 31 dicembre 2017, in via sperimentale, le persone in possesso dei requisiti di accesso all'Ape (almeno 63 anni di età e 20 mesi di contributi) e della certificazione dell'Inps possono, in caso di cessazione di lavoro, richiedere che le prestazioni di previdenza complementare maturate presso la forma pensionistica complementare a cui siano iscritti siano erogate, in tutto o in parte, in forma di rendita integrativa temporanea anticipata (Rita), a partire dal momento della richiesta, fino alla data di conseguimento dei requisiti di accesso alla pensione. In questo caso il montante accumulato richiesto verrà erogato in modo frazionato per il numero di mensilità che vanno dall'accesso alle prestazioni, fino alla maturazione del diritto a pensione presso il regime obbligatorio pubblico. In tal modo è possibile chiedere un Ape di ammontare ridotto. La Rita è agevolata tramite l'applicazione di una ritenuta d'imposta, a titolo definitivo, di ammontare pari al 15%, ridotta di una quota pari a 0,30 punti percentuali per ogni anno eccedente il quindicesimo di partecipazione a forme pensionistiche complementari, con un limite massimo di riduzione di 6 punti percentuali. Si tratta, dunque, di una tassazione più bassa di quella che colpisce le anticipazioni del 30% o quelle per l'acquisto della prima casa o i riscatti ottenuti per



cause diverse (ritenuta di imposta del 23%).

Se la data di iscrizione alla previdenza complementare è anteriore al 1 gennaio 2007, gli anni di iscrizione prima del 2007 sono computati fino ad un massimo di 15. Le somme che vengono erogate a titolo di Rita vengono imputate, ai fini della determinazione del relativo imponibile, prioritariamente agli importi della prestazione maturati fino al 31 dicembre 2000 e, per la parte eccedente eventualmente richiesta, prima a quelli maturati dal 1 gennaio 2001 al 31 dicembre 2006, successivamente a quelli maturati dal 1 gennaio 2007. Ciò serve, in caso di richiesta solo parziale di erogazione frazionata per il periodo considerato della somma accantonata presso il fondo pensione, per determinare la tassazione sulle le somme restanti al momento dell'accesso alle prestazioni in rendita o in capitale presso lo stesso fondo.

Altre possibilità di uscita anticipata

Oltre alle novità contenute nella legge di Stabilità è utile ricordare che esiste un'ulteriore forma di accesso anticipato alla pensione affinché i potenziali interessati

possano valutare quale opzione risulti più vantaggiosa. La forma è quella dell'assegno di accompagnamento introdotto dalla riforma Fornero che viene corrisposto dall'Inps ma interamente finanziato dalle imprese. Non solo i settori che si sono dotati di fondi di accompagnamento, ma tutte le aziende possono contare, già dal 2013, su uno strumento pensato per mandare in pensione i lavoratori più anziani. Si tratta del cosiddetto esodo che può essere utilizzato solo da aziende che occupano mediamente più di 15 dipendenti e che è subordinato a un accordo raggiunto tra azienda, Inps e sindacati dei lavoratori.

Il meccanismo consente un anticipo dell'età pensionabile sino a un massimo di quattro anni rispetto alla normativa vigente a patto che l'azienda esodante corrisponda, con oneri interamente a suo carico, un assegno ai lavoratori di importo equivalente alla pensione (di qui il nome isopensione) per l'intero periodo di esodo, sino al perfezionamento dei requisiti per il pensionamento. L'azienda deve versare, oltre all'assegno, anche la relativa copertura contributiva (la contribuzione correlata), utile a garantire ai lavoratori la copertura pensionistica fino al raggiungimento del diritto all'assegno di quiescenza

definitivo, quindi senza sostanziali penalità sulla futura pensione del lavoratore.

L'Ape e l'esodo non possono essere però abbinate: i due canali sono alternativi. L'Ape ha il pregio di coinvolgere tutti i lavoratori dipendenti del settore privato

Il valore politico dell'accordo sindacale sulle pensioni

Con le intese, siglate nello scorso mese di settembre tra il Governo e i sindacati, si è aperta la finestra per una profonda riforma delle pensioni, che sono state fortemente "peggiorate" dagli interventi della Fornero. Nei numeri di gennaio, febbraio e marzo 2017 de La Voce abbiamo esaminato ogni aspetto delle intese, ma ulteriori novità legislative su questo fronte stanno per arrivare. La Cisl si è molto impegnata per imprimere una robusta accelerazione al processo avviato, tanto che nei giorni scorsi è ripreso il confronto col Governo. Ne seguiremo dinamiche e sviluppi per dare così continuità alla nostra puntuale ed attenta informazione a tutti i nostri associati.

anche impiegati presso datori di lavoro dimensionati al di sotto dei 15 dipendenti, tagliati attualmente fuori dall'isopenensione. Per quella volontaria non saranno necessari né un accordo sindacale né un piano di gestione degli esuberanti e della relativa garanzia fideiussoria da parte della banca. Basterà semplicemente il consenso del lavoratore affinché l'impresa possa sostenere economicamente il costo dell'uscita anticipata.

Di converso l'isopenensione ha un perimetro di applicazione più esteso in quanto coin-

volge i lavoratori che si trovano a non più di quattro anni dal pensionamento nel regime obbligatorio (sia rispetto alla pensione di vecchiaia che a quella anticipata). Completamente differenti sono anche gli effetti sulla pensione finale, conseguenza della diversa natura di questi strumenti. Infatti, con l'isopenensione l'azienda dovrà pagare interamente l'assegno di esodo sino al raggiungimento della pensione; nell'Ape volontaria questo costo sarà sostanzialmente a carico del lavoratore che dovrà restituirlo alla banca con un prelievo ventennale sulla pensione. Altra

attesa della pubblicazione di tutti i decreti previsti dalla legge di Stabilità, necessari per la completa definizione delle modalità di accesso all'Ape, ma perché deve essere data attuazione alla seconda fase prevista nell'accordo del 28 settembre 2016.

Sul tavolo c'è la riforma del sistema di calcolo contributivo, per renderlo più equo e flessibile e dare una risposta soprattutto ai giovani con redditi bassi e discontinui e lo sviluppo della previdenza integrativa. C'è in particolare la disponibilità nel valutare l'introduzione di una pensione contribu-



questione da evidenziare riguarda la misura del sostegno di accompagnamento alla pensione: se l'assegno di esodo viene infatti erogato per 13 mensilità l'anno ed è pari al valore lordo della pensione calcolato al momento del conseguimento della prestazione di esodo e viene tassato a regime normale, l'Ape volontaria sarà corrisposta per 12 mesi e sarà pari a una percentuale, scelta dal lavoratore, entro un massimo, graduato in funzione dell'anticipo richiesto che può arrivare al 95% della pensione netta maturata al momento dell'accesso all'Ape, il cui importo, però, non sarà soggetto al prelievo fiscale.

La partita sulle pensioni non è certamente conclusa. Non solo perché rimaniamo in

tiva di garanzia, legata agli anni di contributi e all'età di uscita, al fine di garantire l'adeguatezza delle pensioni medio-basse; interventi sulla previdenza complementare volti a rilanciare le adesioni, a favorire gli investimenti dei fondi pensione nell'economia reale e a parificare la tassazione sulle prestazioni di previdenza complementare dei dipendenti pubblici al livello di quella dei privati.

Si discuterà anche su come raggiungere una maggiore flessibilità in uscita all'interno del sistema contributivo, anche con una revisione del requisito del livello minimo di importo, oggi fissato in 2,8 volte l'assegno sociale.

Donne

8 sindacaliste Fit raccontano la loro esperienza al Corso Lungo

La nostra Federazione investe sempre di più sulla formazione e sulle donne

Tra i progetti formativi della Fit nazionale del 2016 va evidenziato il corso lungo, perché per la prima volta hanno partecipato al corso otto sindacaliste su 20 corsisti.

I corsisti, segnalati dalle strutture regionali, dopo aver superato una specifica selezione, hanno messo in gioco tempo e impegno per partecipare a un'esperienza di crescita, che si è sviluppata nell'arco del 2016, articolata in sei moduli d'aula residenziali, di una settimana ciascuno. Dal punto di vista didattico, le materie di studio sono state sia di natura sindacale - tecniche di negoziazione, diritto sindacale ed economia - sia relative alle tecniche di comunicazione, leadership interna ed esterna, gestione e sviluppo delle risorse umane.

Riportiamo, di seguito, le sintetiche riflessioni di alcune partecipanti al percorso formativo.

Cristina Cardilicchia

«Credo che il corso lungo, oltre a essere un percorso formativo, sia un viaggio dentro se stessi. Ti accorgi, quando è concluso, di essere come quella scultura di Michelangelo a cui viene tolto quello che non serve per darle una forma, un senso, un'immagine. Non dico questo perché sia stravolgente: io sono sempre la stessa ragazza con tanta consapevolezza in più e tante paranoie in meno. Ho messo in discussione tutto, persino la scelta di conti-

nuare a fare o meno la sindacalista. Poi, riflettendoci, capisci che se vuoi fare la differenza devi esserci. Per me è stato un nuovo inizio, un tempo nuovo, una strada che si è aperta. Ho conosciuto persone diverse, alcuni veri amici altri meno. Tanti giorni passati insieme, tante emozioni, grandi gioie e un forte dolore la perdita di Emanuela Zollo, che mi porterò sempre nel cuore. Consiglio a tutti quelli che possono di fare questo corso. Un ringraziamento speciale a Dio, che è il mio primo sostenitore, alla Segreteria nazionale Fit, ad Angelo Acquafresca a tutto il suo staff e ai miei segretari Claudio Furfaro e Francesco Tutone per aver creduto in me».

Greta Paganelli

«Il corso appena terminato mi ha fatto riflettere su quanto sia importante la formazione nella vita del sindacato.

L'interazione con docenti qualificati ed esperti, i lavori di gruppo svolti in aula, lo studio a distanza e l'elaborato finale sono stati momenti di crescita, impegnativi e privilegiati.

In particolare, il corso è stato un momento importante di scambio e di interazione tra soggetti diversi: i partecipanti, ognuno con le proprie caratteristiche, entusiasmo e passione per il sindacato, hanno reso questa esperienza per me unica e irripetibile. Grazie a tutti!».

Laura Chioccarello

«L'impegno è stato veramente tanto, anche perché è stato anche richiesto lo svolgimento di formazione a distanza, che assorbe tempo e risorse personali. Nonostante questa sorta di "maratona in apnea", posso affermare di sentirmi veramente onorata di essere stata selezionata per partecipare a questo corso. Quello che ricevo è, infatti, sicuramente molto di più rispetto a quello che mi viene chiesto di dare. La formazione che ottengo, oltre che completarmi dal punto di vista professionale, mi permette di crescere soprattutto come persona. E questo, credetemi, non è uno stimolo di poco conto, soprattutto per una persona che ormai - ahimè! - non può più ritenersi propriamente una "giovane donna".

Ringrazio quindi di cuore tutti coloro che hanno permesso questo: la Fit nazionale, quella regionale, i miei colleghi del presidio di Vicenza, i miei iscritti, tutto lo staff di formazione e anche la mia famiglia che mi sostiene, supporta e sopporta nonostante le mie frequenti assenze in questo periodo».

Mariangela Macaluso

«È stato con profondo orgoglio che ho appreso dalla mail di Angelo Acquafresca, di aver superato le selezioni e di essere tra gli ammessi della Fit a poter frequentare il 2° Corso lungo. A maggio dello scorso

anno mi sono ritrovata in aula a Chianciano con altre 24 splendide persone a incominciare questa nuova avventura.

Fin da subito ci è stato chiarito che si trattava di un'esperienza che richiedeva molto impegno e serietà nel rispettare gli adempimenti e i termini temporali dati. Arrivavamo tutti da esperienze lavorative differenti (trasporti, comunicazione ed energia) e da territori differenti. Tra noi c'era chi, come me, era agli inizi del suo cammino sindacale e chi, invece, era molto più avanti. Ma anche questo era un modo per dare al gruppo l'opportunità di un proficuo confronto tra esperienze diverse. Se all'inizio il cammino sembrava essere veramente "lungo", dal terzo modulo in poi è come volato. Rivedendo adesso il percorso fatto, ritengo che questa esperienza mi abbia dato tanto, sia dal punto di vista di competenze e conoscenze sia da quello umano. Se all'inizio, essendo alle prime esperienze, mi sentivo un po' fuori luogo, con il passare del tempo il senso di appartenenza a questa grandissima realtà sindacale e la condivisione dei suoi valori fondanti si sono fatti sempre più forti. Non è stato sempre semplice ma sicuramente lo staff che ci ha supportato è stato meraviglioso. Se alla fine di questa esperienza ci portiamo dietro tanto di buono, lo dobbiamo ai tutor sempre disponibili e pronti a chiarirci i tutti i nostri dubbi e ad Angelo Acquafresca che è sempre stato in grado di guidarci anche quando ognuno di noi tentava di prendere una strada differente. La fine del corso si è portato via con sé i falsi miti che prima di fare questa esperienza avevo nei confronti di determinate cariche sindacali e alcune delle mie difficoltà dovute ad inesperienza. Purtroppo si è portato via anche Manu, che con la sua risata, il suo essere solare e profondamente vera, ha lasciato un vuoto difficile da riempire. È stata un'esperienza formativa di alto livello che porterò sempre con me e ringrazio la Fit per avermi dato la possibilità di essere tra i pochi fortunati ad averla fatta».

Priska Degasperi

«Ho iniziato questo percorso formativo dopo una accurata selezione interna della nostra Federazione, dove hanno partecipato candidati provenienti da tutte le regioni del nostro paese. È stato il primo corso lungo con una così cospicua quota di presenza femminile.

Le mie esperienze personali sono di due tipi: la prima è di natura personale. Sono mamma di un bimbo di 5 anni, genitore unico, e ho dovuto organizzare e sistemare prima la mia vita familiare. Scelta molto difficile, ma ho capito che posso essere una buona mamma e raggiungere i miei obiettivi nell'ambito lavorativo. Ringrazio mio padre che mi ha sempre sostenuta e creduto in me, perché senza di lui non sarei partita così serenamente per questa mia nuova avventura formativa, e il mio bimbo, che è stato virtualmente sempre al mio fianco. Per questo sono convinta che noi donne abbiamo una marcia in più. Non ci dobbiamo autoescludere dal mondo del lavoro e soprattutto non dobbiamo precluderci il cammino verso le posizioni apicali in tutti gli ambiti d'azione solo perché siamo mamme e abbiamo una famiglia.

La seconda esperienza è quella formativa; il corso è stato molto interessante, coinvolgente e ricco di contenuti. Da parte dello staff docenti e formazione traspira la passione per il lavoro che svolgono. Ora posso dire che "la mia cassetta degli attrezzi è piena", come ci era stato detto dal nostro formatore Angelo Acquafresca in conclusione al corso stesso. Ho capito che questi strumenti sono essenziali per svolgere al meglio il mio lavoro quotidiano e cercherò di utilizzarli sempre.

Oltre all'arricchimento formativo c'è anche quello a livello sociale. Durante il corso ho conosciuto tante persone e amici nuovi, ognuna di queste ha arricchito con il suo bagaglio personale questo percorso di studio. Ricordo con affetto Emanuela, che non è più tra di noi: Manu, hai lasciato un'impronta e un vuoto incolmabile nel nostro cuore e gruppo.

Concludo con i ringraziamenti che vanno alla mia Segretaria generale regionale, Rosaria Severino, per avermi sostenuta e creduto in me sempre, alla Coordinatrice nazionale Francesca di Felice, nonché ai docenti e lo staff della formazione tutta, in particolare al mio tutor Francesco De Magistris e il Responsabile della formazione Angelo Acquafresca».

Stefania Tagliaferro

«Ripercorrere con la mente, tra fotografie, appunti e testi, le giornate trascorse assieme agli altri corsisti e ai formatori tra Chianciano e il Centro Studi Cisl di Firenze e ripensare ai momenti di studio, svago ma anche, e soprattutto, di confronto e di condivisione che abbiamo vissuto assieme, mi fa sentire una ragazza davvero fortunata.

Durante il corso abbiamo sperimentato momenti di formazione qualificata e particolarmente approfondita, lavorando anche per rafforzare quegli aspetti caratteriali e relazionali di chi, come me, ha deciso di fare il sindacalista: grazie al percorso formativo, quindi, in questi mesi mi sono resa conto di aver sperimentato una bellissima e arricchente esperienza di crescita umana, culturale, professionale e valoriale. Il corso ci ha trasmesso innumerevoli conoscenze teoriche e pratiche, davvero indispensabili per la crescita di qualsiasi sindacalista, nella consapevolezza dei valori e delle politiche confederali e di federazione, favorendo maggiore conoscenza, partecipazione e ricambi. Durante il corso, tra l'altro sono state oggetto di studio e di apprendimento non solo materie di cultura sindacale (quali diritto sindacale e del lavoro, sicurezza sul lavoro, storia del movimento sindacale, sociologia del lavoro, macro-economia, istituzioni politiche comunitarie e sistemi di relazioni sindacali). Ma anche quelle materie legate alla gestione del ruolo del dirigente sindacale (tecniche di comunicazione, tecniche di negoziazione, leadership interna ed esterna, gestione e sviluppo delle risorse materiali ed umane dell'organizzazione).

L'estrema professionalità e competenza, oltre alla disponibilità, dei formatori, è stata davvero di grande sprone durante tutto il percorso.

Ma quello che porterò sempre con me di questa esperienza è un pezzetto di ognuno dei miei compagni corsisti: nel bene e nel male, ciascuno mi ha lasciato qualcosa che mi ha reso una donna diversa, sicuramente migliore perché arricchita delle diversità dell'altro e, quindi, predisposta maggiormente all'ascolto e al confronto. Grazie alla Fit per l'opportunità meravigliosa, ai formatori per la pazienza, a Manuela perché mi ha ricordato quanto possiamo essere forti».

Stefania Nitti

«Partecipare è stata un'opportunità importante ma soprattutto un grande privilegio.

Eravamo 20 corsisti provenienti dalla Fit con esperienze lavorative completamente diverse; questo ci ha dato ancor di più la possibilità di crescita. A ogni sessione il no-

stro gruppo prendeva sempre più forma e ho avuto sempre di più la consapevolezza di appartenere a una grande organizzazione, con solidi principi.

Non nascondo che sono stati 9 mesi di intenso lavoro: in aula, dove eravamo seguiti da docenti molto preparati, ma anche a casa, dove eravamo supportati dai nostri tutor.

Ringrazio la Fit-Cisl che mi ha dato la possibilità di apprendere cose che difficilmente si acquisiscono in altri corsi e gli organizzatori, Angelo Acquafresca e il suo team, che hanno strutturato il tutto in maniera eccellente.

Spero che ciò che ho imparato possa contribuire a far crescere questa grande famiglia, che è la Cisl».

Francesca Di Felice, Responsabile Coordinamento nazionale donne Fit

Voglio fare i miei più sentiti complimenti a tutti i partecipanti al Corso Lungo e in modo particolare alle sindacaliste che

hanno condiviso questo prestigioso percorso. I complimenti non sono solo per la chiusura del corso, che è sì un passo importante, ma per il cammino futuro che potranno fare in questa federazione e per quanto potranno fare per le lavoratrici e i lavoratori dei trasporti.

E ora inizia la vera sfida, il nuovo cammino da intraprendere - voi, noi, insieme - ciascuna per la propria strada, a iniziare da subito. Vi abbraccio di cuore e ringrazio lo staff della Formazione nazionale per l'impegno e la dedizione di sempre.

In memoria di Emanuela Zollo, Responsabile del Coordinamento donne Fit-Cisl Liguria, scomparsa prematuramente: «*Per te, cara amica, che sapevi camminare tra le nuvole e che hai lasciato in ognuna di noi una parte di te. Il tuo sorriso e la tua passione sindacale ci accompagneranno sempre nel nostro cammino*». Il Coordinamento nazionale donne Fit-Cisl.

**Responsabile nazionale Fit-Cisl
Coordinamento Donne*

8 marzo

Il Coordinamento nazionale donne della Fit ha divulgato, nei posti di lavoro dei trasporti, un volantino per diffondere il suo messaggio: «*Rappresentiamo e contrattiamo per migliorare lavoro, diritti e tutele: per noi ogni giorno è l'8 marzo*». Inoltre, ha promosso, attraverso i social, una campagna di comunicazione, lanciando gli hashtag **#8marzoOgniGiorno** **#NoViolenza** **#ParitàSalariale**. Infine, per l'occasione ha diffuso il notiziario «*Donne in movimento*».



Quando la politica ha la **p** minuscola



L'abolizione dei voucher fatta dal Governo Gentiloni e dalla sua "maggioranza" ha messo in evidenza quanto sia caduta in basso la politica in Italia. Evidentemente dopo il 4 dicembre 2016 nel fortino di Palazzo Chigi si è sviluppata la fobia da referendum. Non si spiega altrimenti una cosa così assurda.

I quesiti ammessi dopo la raccolta di firme della Cgil erano rimasti due, avendo chiesto per l'articolo 18 non solo l'abolizione di norme ma anche l'estensione di questa alle aziende al di sotto dei 5 dipendenti anziché dei 15 originari.

Quindi la questione più esposta a speculazioni e a messaggi distorsivo/populisti non era più sul tavolo. Dei due rimasti il più mediatico non era certo quello riferito alla responsabilità solidale negli appalti (di cui abbiamo parlato nel numero precedente) bensì quello riferito ai voucher. Ebbene, per evitare il rischio che il referendum si potesse solo tenere, non tanto vincerlo o perderlo, il Governo ha calato le braghe. Roba da matti. Fino al mattino stesso le Confederazioni sindacali e datoriali trattavano ancora col Governo, per riportare i voucher alla loro originaria natura di strumento utile a coprire i lavori saltuari e discontinui per le famiglie e per

i servizi, la sera si annuncia la decisione di evitarsi qualunque impiccio eliminandoli. Gli stessi che, per due anni, ci avevano spiegato che non era assolutamente possibile modificare le norme!?

Gli evasori ringraziano. È la classica istigazione a cavarsela "in nero". Figuriamoci se a uno studente o un pensionato che fa la vendemmia, piuttosto che un lavoro di un paio di giorni per mille altri motivi, verrà assunto e messo in regola. Veramente sembra che l'istinto a incitare all'evasione sia più forte di ogni cosa in certi ambienti legislativi e istituzionali. La paura di un referendum in tandem con la tornata amministrativa prossima ha letteralmente fatto blocco sull'istinto di conservazione del potere. Un potere fine a se stesso; ma a cosa serve questo potere se non ha le spalle per affrontare neanche un venticello come questo referendum depotenziato dalla mancanza del quesito sull'articolo 18? È triste osservare quanto per troppa parte della classe dirigente, non solo politica, l'importante sia galleggiare e non, invece, riformare per far progredire l'Italia. Ce ne sarebbe, invece, grande ed urgente bisogno. Ormai siamo un Paese "in appalto", dove la corruzione vi si annida e ramifica. La Corte dei Conti ha stimato nel 40% circa l'aumento dei costi delle grandi opere pubbliche a causa di fenomeni corruttivi. Fatti due conti sono circa 100 miliardi rispetto ai progetti attuali. Una enormità. Una enormità che si si aggiunge ai maggior costi per la burocrazia inefficiente, che spesso va a braccetto con richieste implicite poco chiare. Sui circa 30



miliardi che ogni anno le imprese spendono per oneri burocratici, circa 9 sono oneri impropri dovuti ad inefficienze burocratiche. Rete Imprese Italia ha stimato che, con l'eliminazione di questi oneri impropri, il PIL aumenterebbe di 16 miliardi. Non vi è alcuna concretezza nel ridurre l'evasione fiscale e contributiva. Secondo il rapporto di Confindustria solo di Iva si evadono 40 miliardi all'anno.

Non c'è da continuare oltre nel lunghissimo elenco di cose di cui una classe politica di governo dovrebbe occuparsi con impeto e forza, altro che scappare davanti allo spauracchio di un referendum abrogativo. Abbiamo un dato che dovrebbe ossessionare tutti, la disoccupazione giovanile che è al 40% medio nel Paese. Un Paese in liquidazione che, anziché parlarne solo dei giovani, dovrebbe agire. Agire sui nodi strutturali che allontanano e spaventano gli investitori. Il lavoro non lo danno i decreti. In una società italiana

che, nella sfiducia generale e nella paura di futuro che c'è, paradossalmente detiene risparmi in banca per 818,4 miliardi di euro (come il Pil del quinto Paese europeo post Brexit), ormai è chiaro che non funzionano neanche i bonus. Non è più nemmeno un problema di riforme ma, come dice il Censis nel suo 50° rapporto annuale, bisogna "progettare il nuovo". Sbloccare la fiducia, questo serve. E poi: piani nazionali per l'energia che ne abbattano il costo, rifondazione della pubblica amministrazione da dotare di tecnologie al passo coi tempi, ristrutturazione della giustizia amministrativa. Solo per citare alcuni nodi. E poi una vera complementarietà tra scuola/università e mondo del lavoro. L'alternanza scuola lavoro è una modalità assolutamente vitale per dare sbocchi lavorativi ai giovani e persone ben formate alle imprese, ma deve essere vera. Non una pratica che rimane solo sulla carta. Di riforme rimaste sulla carta

questo Paese non ne ha più bisogno. C'è, invece, bisogno di aggredire i problemi. E, per tornare ai voucher, se chi li ha pensati, lo ha fatto per mettere in regola un vasto mondo di servizi saltuari e occasionali alla persona, non serviva allargarli in modo da superare nei fatti i rapporti contrattuali. Comunque sarebbe bastato, come la Cisl ha chiesto a gran voce per due anni, rimodificare la norma nel senso originario. Invece, a quindici anni dal suo barbaro assassinio, Marco Biagi da lassù deve vedere l'assurdo che proprio la Cgil, che non era d'accordo sul suo Libro Bianco, chiedere col referendum di riportare due norme, voucher e responsabilità solidale negli appalti, alla formulazione originale della sua legge e il Governo, incredibilmente, scappare, eliminandoli del tutto. Se non fosse vero ci sarebbe da ridere.

**Segretario confederale Cisl*

Trasporto marittimo

Non si ferma la crescita delle crociere



La crisi continua a colpire il trasporto marittimo e i noli continuano a non coprire i "running costs" delle navi, ma il business crocieristico continua a vivere il suo momento d'oro.

Se è vero che le portarinfuse e le petroliere pur in negativo danno piccoli segni di ripresa, allo stesso tempo le portacontainer registrano il calo più preoccupante con la complicità della corsa al gigantismo, ovvero alla costruzione di unità che arrivano a trasportare oltre 20.000 Teu (il Teu è l'unità di misura standard del volume di trasporto dei container). In questo modo cala il numero di navi rispetto agli anni precedenti, ma in termini di trasportato e quindi di offerta il trend è opposto. Tra l'altro il gigantismo navale, che sembra non produrre le attese economie di scala, penalizza fortemente l'occupazione marittima. Queste navi infatti richiedono lo stesso numero di equipaggio di quelle "convenzionali", per cui se il mercato si

riempisse di questi mezzi di trasporto, ci sarebbero meno posti di lavoro in proporzione al carico.

Lo sviluppo del settore

Ma le crociere sono indenni da tutto ciò. L'aumento di richiesta di tale tipo di vacanza pare non conoscere sosta, anche perché la percentuale che copre rispetto all'intero settore del turismo è ancora molto bassa, in particolare in Europa, e quindi i margini di crescita restano ampi.

Sulle grandi navi da crociera le notevoli economie di scala permettono costi per il passeggero molto bassi e questo, assieme ad altri fattori, è un ottimo richiamo.

Vi sono poi aree nuove di sviluppo, in particolare la Cina. L'attività in quei mari, anche per motivi legati ai limitatissimi periodi di vacanza dei cinesi, oggi sta conoscendo un forte sviluppo e molte compagnie hanno collocato navi in quel-

l'area.

Nell'America latina il mercato, dopo l'intesa legata al cabotaggio crocieristico in acque brasiliane (in particolare Costa ed Msc) sottoscritta tra l'associazione degli armatori delle navi da crociera e l'amministrazione brasiliana, riprende vigore e probabilmente altre compagnie del gruppo Rcll presto si inseriranno.

È giusto sottolineare che questo boom crocieristico è anche merito della Fit-Cisl. In particolare abbiamo dimostrato al Direttore generale del Ministero dei Trasporti brasiliano che i contenuti contrattuali erano e sono perfettamente in linea con la Mlc 2006. Le navi da crociera in quell'area, in genere, dopo aver operato in porti brasiliani, completano il viaggio toccando scali quali Monte Video e Buenos Aires e quindi uscendo dalle acque brasiliane. Per la legge brasiliana sul cabotaggio, perché non si parli di servizio

cabotiero, la permanenza all'estero deve essere superiore ai 15 giorni ma un tale lasso di tempo non è previsto dagli itinerari. L'intesa che abbiamo firmato con il governo carioca, quindi, ha creato le condizioni per uno sviluppo delle crociere lungo la costa est del continente sudamericano.

Esiste comunque un interrogativo rispetto alla politica economica e commerciale che il nuovo Presidente degli Stati Uniti potrebbe avviare. In termini generali occorrerebbe capire se il protezionismo statunitense produrrà effetti negativi sui volumi del traffico marittimo in generale. Per ora l'unica ricaduta positiva per i lavoratori statunitensi è la riconferma del Jones Act a protezione del cabotaggio nazionale di quel paese e quindi della loro occupazione marittima. È bene ricordare che il Jones Act, che ha resistito a tentativi di cancellazione da parte del precedente Presidente, riguarda anche l'attività crocieristica quando svolta tra soli porti statunitensi, ma più particolare tutta l'attività attorno alle isole Hawaii che si effettua solo con navi di bandiera statunitense e con equipaggio e contratti di lavoro parimenti di quel paese.

L'incognita vera ed immediata della politica di Trump riguarda invece il traffico crocieristico con Cuba. Se dovessimo tornare alla situazione precedente alla Presidenza Obama, i due gruppi più grandi mondiali ossia Carnival ed Rcll attraverso le loro compagnie controllate non farebbero più scalo su Cuba e quindi un'area di forte sviluppo soprattutto per i crocieristi americani verrebbe a mancare. Certo, altre compagnie come Msc continuerebbero a toccare L'Avana, ma i grandi investimenti di ristrutturazione di quel porto, come quelli per lo scalo di Mariel per i traghetti, verrebbero cancellati e quindi solo piccole navi da crociera potrebbero toccare Cuba.

Dopo un breve excursus sulle aree di sviluppo operativo delle navi da crociera è bene ora avere un'idea delle flotte oggi esistenti, partendo da un breve excursus storico.

Le origini di un successo

Sino agli anni '60 la crociera era un prodotto di lusso, riservata a pochi in grado di spendere grandi somme di denaro. Poi cominciò una vera e propria rivoluzione quando si optò per offrire il viaggio a costo contenuto al ceto medio-basso, quindi allargando la platea dei potenziali crocieristi. Gli armatori italiani furono da subito presenti con Gianni Scerni che offrì al mercato la turbo/nave Nassau e poi la moto/nave Vittoria. Ricordiamo anche la Home Line con l'Homerich e l'Oeanic. Nacquero poi i primi colossi armatoriali quali la Ncl fondata da Knut Kloster e Ted Arison nel 1966. Citiamo anche la Sitmar di Alexander Vlasov con le navi Fairsea e Fairsky. Achille Lauro mise sul mercato delle crociere Achille Lauro e Angelina Laura. Anche società del gruppo Finmare si affacciarono assieme a Costa nel mondo delle crociere (Michelangelo e Raffaello), non riuscendo però a competere per l'alto costo del personale (tutto italiano) che offriva sì un ottimo servizio ma innalzava il costo finale per il turista. Nel frattempo Ted Arison aveva fondato Carnival Cruise Line rivoluzionando il mercato. La competizione spinta portava ad acquisire le società, creando grandi gruppi per sviluppare di fatto economie di scala. Solo un decennio dopo per lo stesso scopo sarebbe nato il gigantismo navale.

Oggi possiamo dividere le navi da crociera in tre grandi gruppi ovvero le grandi navi, le piccole navi e le navi lunghe. Le grandi navi fanno capo a compagnie che vogliono essere competitive puntando su bassi costi per il passeggero, pur a fronte di un servizio più che accettabile. La prima società è il gruppo Carnival Corp. che possiede Costa, Aida, Princess, Carnival UK, Holland, Sea Sovereign, Cunard: in totale 307 navi in servizio e ben 64 in costruzione. Segue poi la Royal Caribbean che possiede Celebrity e altre società con numeri non molto lontani da Carnival.

Volendo passare alle società che gestiscono navi di piccole dimensioni, diciamo subito che esse trasportano passeggeri in

grado di sopportare costi per la crociera più alti, in un ambiente non certo con 6mila passeggeri come la Harmony of the Seas, della Royal Caribbean. Come esempi di compagnie con piccole navi citiamo la Silversea e la Wind Star. Spesso questo tipo di società fanno parte comunque di grandi gruppi che vogliono offrire alla clientela prodotti diversi.

L'ultima categoria di navi sono le fluviali che operano sui fiumi in un mercato comunque florido. Le navi sono chiamate Longships poiché si sviluppano in lunghezza per passare sotto i ponti che attraversano i grandi fiumi Danubio, Reno, Rodano, Volga e via elencando.

Certamente vi sono poi compagnie che offrono tipologie di navi specifiche per un certo tipo di clientela. Prima fra tutte è l'adone che punta a famiglie con bambini, ma anche la Disney dove di fatto è stato portato lo standard dei famosi parchi a tema su navi da crociera, appunto.

Parlavamo prima del gigantismo quale strumento per grandi economie di scala. Come non citare quindi le tre gemelle della Royal Caribbean: Harmony of the Seas, Oasis of the Seas e Allure of the Seas di 227.000 tsl (tonnellate di stazza lorda). Ognuna trasporta 6mila passeggeri di cui 2mila persone di equipaggio.

Tra gli ordinativi di altre compagnie non siamo da meno. Infatti per esempio le due navi nuove di Msc saranno di 200.000 tsl e la Royal stessa ha due ordinativi anch'essi di 227.000 tsl.

Si parlava del trend di sviluppo del mercato che non conosce sosta e infatti si registrano i seguenti dati a titolo di esempio: nel 2011 le navi erano 270 con 373.096 posti letto. Nel 2018 avremo 309 navi con 502.140 posti letto.

Questi numeri fanno capire che il settore delle crociere offre posti di lavoro in numero maggiore che tutte le altre tipologie di naviglio messe assieme.

Trasporto marittimo

Gabriele D'Annunzio? Era poeta e... sindacalista dei marittimi!

Pochi conoscono Gabriele D'Annunzio nella sua veste insolita di sindacalista, o meglio di mediatore sindacale tra gli armatori e i marittimi. Per comprendere questo legame tra il Vate e i lavoratori del mare occorre ritornare un attimo alla situazione in atto dopo la prima guerra mondiale.

Diciamo subito che il sindacato dei marittimi Film (Federazione italiana lavoratori del mare) nacque alla fine del 1800 e conobbe uno slancio notevole tra i lavoratori grazie all'opera di Giuseppe Giulietti, che seppe riunire nella Film tutti i marittimi con la famosa frase «dal comandante al mozzo». Se pensiamo che siamo nel 1913, si comprende la lungimiranza di un uomo che, pur dichiarandosi socialista, mai permise interferenze politiche nel sindacato. Perseguitato poi dal Fascismo, che aveva creato un sindacato marittimo di regime, nel secondo dopoguerra fu eletto in Parlamento tra le file dei repubblicani. La sua storia è un vero romanzo che forse meriterebbe di esser trasmesso anche alle nuove generazioni di lavoratori del mare. Capitan Giulietti è sempre stato un mito per i marittimi.

Con Giulietti iniziarono rivendicazioni e, quindi, migliorie alle condizioni dei naviganti e la sua fama fu tale che, persino all'interno del partito socialista, ebbe grosse difficoltà e rasentò l'espulsione. Fu interventista e si arruolò come ufficiale in ma-



rina prestando servizio nel Mediterraneo orientale. Ebbe rapporti con il Mussolini interventista e, negli anni successivi, quando comprese la svolta a destra di quest'ultimo, invano cercò di riportarlo su posizioni più democratiche.

Certamente la cosa più importante che fece Capitan Giulietti fu, il 18 settembre 1918, la creazione a Genova della Cooperativa Garibaldi, una società di navigazione nella quale i marittimi erano i veri azionisti e alla quale gli stessi destinavano una tratta sul salario. La Garibaldi in breve tempo divenne una delle più importanti società di navigazione italiane e i suoi marittimi ne erano anche proprietari.

Siamo negli anni dell'impresa fiumana e D'Annunzio ebbe il pieno sostegno della Film e di Capitan Giulietti che si recò a Fiume a incontrarlo. L'azione più eclatante fu il dirottamento del piroscafo Persia, carico di armi, da parte dei marittimi di bordo. È il 7 ottobre 1919 e questa e altre azioni crearono un forte legame tra il Vate e i marittimi, confermato dal suo deciso interessamento perché le loro condizioni di vita e di lavoro fossero migliorate. Tra l'altro, il poeta si iscrisse alla Film.

L'intreccio delle vicende si fa molto complesso e Giulietti, pur aggredito a San Marino nel 1922, cerca di salvare l'autonomia della Film accettando un patto di consultazione col Partito nazionale fascista, ma ormai è la fine di ogni autonomia. A breve la Film sarà commissariata. Per un periodo D'Annunzio ne sarà persino il presidente e Giulietti finirà al confino.

Torniamo ora alla Cooperativa Garibaldi che, con il suo sviluppo commerciale e gli alti salari ai marittimi, iniziò a scatenare le ire degli armatori, che iniziarono una campagna per demolirla, in particolare utilizzando il nuovo clima politico e una forte campagna contro i marittimi stessi.

Non a caso la lobby armatoriale fece sì che, all'inizio del 1921, la Camera bocciasse il trasferimento alla Cooperativa di cinque piroscafi, preda di guerra. E non solo: si adoperò affinché tutta una serie di conquiste sindacali fossero cancellate.

Ne scaturì uno dei primi scioperi storici dei marittimi. Le navi si fermarono in tutti i porti del mondo e gli armatori denunciarono danni per centinaia di milioni di allora. La vertenza pareva non avere sbocco sino a quando non intervenne D'Annunzio che si fece mediatore tra armatori e marittimi. Chiaramente il governo vide bene questa iniziativa anche se, di fatto, favorevole ai marittimi.

Siamo all'11 luglio 1923 e il Vate scrive di suo pugno il testo del "nuovo Patto marino". È un documento, unico nel suo genere, scritto in chiave poetica il cui originale si trova a palazzo S. Giorgio a Genova, sede dell'autorità portuale. A volte è difficile da interpretare per la terminologia usata. Per esempio i contributi sindacali vengono chiamati dal poeta «provvisione di beneficio». Contiene anche una visione avanzata dei diritti dei marittimi, per esempio laddove dice che «...il nuovo governo d'Italia possa concedere agli equipaggi in navigazione il diritto di voto politico, garantendone (sic!) con opportuni modi la sincerità e sicurezza».

L'incontro tra le parti avvenne a Gardone Riviera. Il Patto marino fissa una serie di punti fondamentali, pur se in una veste aulica e poetica, che aiutarono i marittimi a uscire da una situazione lavorativa priva di ogni tutela e aperta a grande sfruttamento. Innanzitutto gli armatori accettarono, fatto da sempre avversato, di effettuare la trattenuta sindacale del 2% dal salario del marittimo. Inoltre lo stesso marittimo avrebbe potuto autorizzare un'ulteriore trattenuta del 3% a favore della cooperativa Garibaldi.

Peraltro, come già detto, la trattenuta sindacale «che ha nome antico e recente di significato spirituale e di fraterna comunanza: provvisione di beneficio» fu un fatto importante per la vita della Film, che sino allora doveva contare su una raccolta "porta a porta". Nel Patto veniva anche istituita una indennità di licenziamento e rilanciata la Cassa Invalidi, con un contributo di armatori e marittimi. Gli armatori avevano chiesto al Governo di modificare i "Regolamenti Organici" al ribasso, ovvero

le condizioni contrattuali complessive. Con il documento dannunziano gli armatori si impegnavano a non modificare i contratti. Ogni ritocco avrebbe potuto effettuarsi quando fosse stato superato «il disagio economico che tuttavia travaglia la nazione ma non con l'intento di menomare il diritto acquistato».

Con il Patto viene istituito un Collegio arbitrale «eletto per accordi e per suffragi», misto tra armatori e marittimi, per dirimere le vertenze e per decidere anche i turni di imbarco «evitando qualsiasi esclusione persecutrice e qualsiasi privilegio odioso a danno della gente marina d'ogni mestiere e d'ogni comando».

Il Patto marino certamente fu favorevole ai marittimi al punto che nel 1924 D'Annunzio richiamò gli armatori a Gardone per spingerli al rispetto degli impegni e a riconoscere le indennità previste agli eredi degli equipaggi delle navi scomparse Gaspare Luigi Paro.

Negli anni successivi molte cose cambiarono e gli armatori, attraverso il Regime, recuperarono molto di ciò che avevano dovuto cedere. La Cooperativa di navigazione Garibaldi perse il ruolo propulsivo rispetto ai diritti dei marittimi.

Dopo il secondo dopoguerra i marittimi persero di fatto i diritti di azionariato. Negli anni più recenti la Cooperativa fu oggetto di una forma di spartizione tra Genova, Civitavecchia e Messina e finì come attività determinante a fornire il servizio di catering alle navi delle Ferrovie dello Stato, prima di scomparire definitivamente.

Questi sono solo brevi cenni su una storia complessa che, nel tempo, ha visto molte "interpretazioni". Resta il fatto che un documento come il Patto marino di D'Annunzio non trova eguali nella storia del sindacalismo.

Giovani

I giovani verso il Congresso Etf

Ebbene sì, quattro anni sono andati. Era il lontano 2013 quando la Youth Committee veniva ufficialmente eletta e insediata dal Congresso dell'Etf, la Federazione europea dei lavoratori dei trasporti a cui Fit-Cisl aderisce. Il 27 e 28 febbraio scorsi si è tenuto l'ultimo incontro con i giovani rappresentanti di questo mandato per organizzare i dettagli mancanti in preparazione della conferenza giovani, che si svolgerà nei giorni 22 e 23 maggio a Barcellona, durante il congresso Etf (22 – 26 maggio).

A parte le formalità, come l'approvazione dei documenti dei meeting precedenti, i due giorni sono stati davvero intensi per via della necessità di mettere ancora molti puntini sulle "i" e trattini sulle "t", in modo che tutto sia pronto al Congresso. Oltre a ciò sono stati anche molto interessanti. Ma andiamo con ordine.

Il programma delle giornate riguardanti la conferenza giovani è stato passato al setaccio e aggiustato dove serviva, in maniera da garantire un focus completo su questi quattro anni, lasciando ampio spazio alle elezioni e alla discussione. Vi saranno in totale sei ore a disposizione dei giovani, divisi su due giornate.

Sono state, quindi, rielaborate le slide che illustrano l'origine del Comitato giovani: perché esiste, quando e come è nato, come è composto e lavora. Ma, soprattutto, ci siamo focalizzati sulle presentazioni da esporre durante la conferenza rispetto al programma lavori 2013-2017, ossia le famose quattro macro aree: crisi

europea, cambiamento climatico, parità di genere, campagna giovani. Quattro aree tematiche portate avanti da altrettanti gruppi di lavoro, che hanno dato i primi risultati e che porteranno alla creazione di un documento finale, del quale si parlerà al Congresso. Personalmente presenterò il lavoro sul cambiamento climatico e sul trasporto sostenibile, materie che ho seguito durante questo mandato.

Molto del tempo è stato poi speso per rielaborare e correggere, anche grazie alle esperienze acquisite in questi anni di ge-



stione del Comitato dei giovani, il regolamento e lo statuto del Comitato stesso, adattandolo anche alle nuove esigenze, nate durante questo primo mandato per rendere la "macchina giovani" più efficiente. Un lavoro di pignoleria che, nella sua versione finale, ha soddisfatto tutti quanti noi giovani: sia i membri ordinari eletti al congresso (12+1) che i rappresentanti delle sezioni (7 – tra cui io, nei ferrovieri), eletti all'interno delle sezioni stesse e, quindi, di diritto nel Comitato.

Un'altra larga parte delle giornate è stata utilizzata per la stesura, con i dovuti accorgimenti, del programma per il prossimo mandato - da approvare al Congresso - sottolineando cosa è stato fatto e dove ancora vi è da spendere energie per arrivare a un traguardo che possa essere definito tale, con l'inserimento delle nuove sfide sulle quali lavorare. E inoltre sono state messe per iscritto le raccomandazioni per il prossimo Comitato giovani: innanzi tutto che tenga conto della continuità del lavoro svolto, con la possibilità di invitare, per i primi due incontri del nuovo Comitato, i

vecchi rappresentanti così da poter avere assistenza sui primi passi da fare. Ma sono state evidenziate anche: la necessità di una forte cooperazione con le altre sezioni e comitati; la scelta di approcci positivi al problema; la richiesta di risorse adeguate per la crescita del Comitato giovani. Non solo economiche ma anche umane - nella fattispecie un addetto full time che possa seguire il Comitato da Bruxelles.

Per chiudere, oltre a un breve panoramica sul lavoro svolto all'interno delle sezioni e a un progetto dell'Etuc, la Confederazione europea, che ha come obiettivo quello di implementare politiche europee sull'occupazione giovanile e di rendere i sindacati più appetibili per i giovani, abbiamo sollecitato Etf a insistere, con i propri membri, sulla necessità di partecipazione dei giovani al Congresso, viste anche le scarse adesioni alla data odierna.

Liguria

Con il Congresso cresce il ruolo di donne e giovani



Più spazio a donne e giovani. Il 30 e 31 marzo a Genova le iscritte e gli iscritti alla Fit-Cisl Liguria celebreranno insieme il loro Congresso regionale. Con l'occasione, come avverrà in tutta la Federazione a tutti i livelli, anche noi daremo un ruolo maggiore a persone, come i giovani e le donne, che nel nostro Paese ancora troppo spesso non hanno lo stesso spazio e le stesse opportunità degli uomini e degli adulti. Questa scelta vuole non solo dare continuità, ma anche rafforzare il lavoro svolto fino ad oggi dalla Fit ligure, a partire da quanto ha fatto la nostra Emanuela Zollo, Responsabile del coordinamento donne, che ci ha lasciati troppo presto. Ovunque tu sia, Emanuela, ti ringraziamo per i tuoi anni spesi per noi, i tuoi amici, la tua famiglia, e ti prometiamo che porteremo avanti la tua generosa eredità, continuando la tua opera nel solco della nostra storia.

La Liguria è nota come la regione più "anziana" d'Italia. Un ritratto impietoso confermato dai dati Istat 2016, diffusi lo scorso 19 febbraio: la popolazione è dimi-

nuita del 7,9 per mille (il dato peggiore nel Paese) ed è pari a 1 milione 433mila abitanti. L'età media dei liguri è la più alta d'Italia: 48,5 contro quella nazionale di 44,6. Anche la fecondità è bassa: fortunatamente non è il dato peggiore del Paese, ma è al di sotto della media nazionale (1,31

figli per donna contro la media nazionale di 1,35; età media al primo parto 31,8 contro il dato nazionale di 31,6). Questi ultimi dati sarebbero ben più drammatici se non fosse per l'importante contributo demografico dato dagli immigrati.

Non stiamo messi meglio per quanto riguarda l'occupazione. Basta leggere anche qui i dati Istat sull'occupazione giovanile in Liguria: dal 2004 fino al 2015, i giovani occupati sono passati da circa 187mila a circa 116mila unità (-38%): maggiori difficoltà nella classe di età 25-34 anni, che nell'arco di tempo si è ridotta di 63mila unità rispetto alla fascia compresa tra i 15 e i 24 anni, diminuita di 8mila unità.

Il tasso di disoccupazione nella fascia di età 15-24 è passato dal 21,1% nel 2004 al 34,5% nel 2015, con un picco del 45,0% nel 2014; la componente maschile ha registrato nel 2004 un tasso di disoccupazione del 16,5% e nel 2015 del 37,0% (picco del 44,3% nel 2014), per le donne si è passati dal 27,5% al 30,5% (picco del 46,2% nel 2014).

Nella fascia tra i 25 e i 34 anni si è passati dal 6,8% nel 2004 al 16,0% nel 2015: per i maschi il tasso di disoccupazione è salito dal 5,2% al 15,3%, per le donne dall'8,7% al 16,8%.

Parlando di giovani non si può non citare i Neet (giovani non occupati e non in istruzione e formazione). In Liguria nel 2004 erano 46mila circa e fino al 2007 si sono gradualmente ridimensionati: a partire dal 2008 il numero ha iniziato a crescere fino ad arrivare a contarne circa 60mila nel 2013, ultimo dato disponibile, che rappresentano il 21% della popolazione giovanile.

La fotografia dell'Istat dimostra come bisogna fare di più per i giovani e per le donne e il sindacato può fare la sua parte in molti modi, ma innanzitutto dando l'esempio. Per questo con il nostro Congresso nascerà il Coordinamento giovani della nostra Federazione regionale, un organo che avrà rilevanza statutaria grazie alle modifiche allo Statuto medesimo approvate dalla Cisl e dalla Fit. In questo modo la presenza e il ruolo di donne e giovani saranno rafforzati ed evidenziati, con vantaggi palesi per tutta la Federazione, che con il loro contributo potrà, ad esempio, avanzare proposte più mirate per stimolare l'occupazione regionale.

Ettore Torzetti
Segretario generale Fit-Cisl
Liguria

Toscana

I lavoratori del tpl lasciati in mezzo al guado

In Toscana nel trasporto pubblico locale siamo passati dal caos a un caos ancora più grande. La struttura organizzativa fino a qualche anno fa registrava una quindicina di aziende medio grandi: strutturalmente una per provincia – quindi 10 in tutto - e 5/6 aziende organizzate sul territorio che prevalentemente svolgevano servizio extraurbano.

La recente gara organizzata dalla Regione, unica in Italia, ha favorito l'aggregazione delle aziende pubbliche, disegnando oggi tre macro aree principali. Come Fit-Cisl abbiamo condiviso tale impostazione in quanto gli accordi raggiunti hanno messo in salvaguardia i livelli occupazionali, quelli retributivi, l'applicazione del contratto collettivo nazionale degli autoferrotranvieri e internavigatori, le residenze e, non per ultima, la garanzia delle risorse stanziate anno per anno per tutta la durata della gara.

Le aziende coinvolte sono: Ctt Nord, con circa 1.400 dipendenti e che agisce sui territori di Lucca, Massa, Livorno e Pisa, Tiemme con circa 1.050 dipendenti, presente a Grosseto, compreso il territorio di Piombino, Siena e Arezzo, la società Copit che ha circa 450 dipendenti e lavora a Pistoia, Ataf con 1.050 dipendenti, Busitalia che ne ha circa 400 e la Cap con circa 450 dipendenti che agiscono nel territorio fiorentino e pratese.

I consigli di amministrazione delle aziende, però, non sono stati ridimensionati sufficientemente affinché si raggiungesse una maggiore efficienza organizzativa e minori

costi per la collettività.

La gara tpl regionale, pur essendo stata assegnata all'azienda risultata vincitrice, a causa dei vari ricorsi, prima al Tar e poi al Consiglio di Stato, ha creato una indeterminatezza sia negli obiettivi sia nella gestione ordinaria del servizio che perdurerà finché non vi sarà la sentenza definitiva. Ancora oggi il servizio viene svolto in "obbligo di servizio", di proroga in proroga, con la conseguenza di carenza di personale e di investimenti in materiale rotabile. Gli autobus hanno mediamente 16 anni e alcune aziende non investono né con autofinanziamento né in cofinanziamento, rispetto ai bandi promossi dalla Regione per comprare i mezzi nuovi.

Questa situazione viene giustificata dall'incertezza di chi sarà il soggetto vincitore definitivo della gara in quanto si potrebbero determinare i contenziosi per il passaggio e la valutazione dei mezzi, oppure quest'ultimi resterebbero in carico alle aziende perché il nuovo gestore non li vuole.

Per quanto riguarda l'assunzione di personale autista, i comportamenti aziendali anche in questo caso cambiano da azienda ad azienda. Alcune utilizzano il personale selezionato fino a scadenza del contratto e poi, adducendo come motivazione la mancanza di un assegnatario della gara, lasciano i lavoratori in mezzo al guado senza nessuna prospettiva reale di lavoro.



In questo scenario come Fit-Cisl chiediamo di predisporre un piano di investimenti a cura della Regione Toscana che preveda l'acquisto di nuovi mezzi dotati anche delle più moderne tecnologie di sicurezza, come ad esempio il sistema anti aggressione per gli autisti, e di farlo in tempi certi. Inoltre richiediamo la garanzia che i mezzi siano rilevati dal soggetto vincitore della gara regionale.

Inoltre chiediamo che il personale necessario per la guida dei mezzi debba essere assunto e stabilizzato, dandogli anche la certezza di poter continuare con il soggetto aggiudicatario definitivo.

La Fit-Cisl coinvolgerà le altre organizzazioni sindacali per ricercare un comun denominatore rispetto alle iniziative da prendere con l'obiettivo in primis di rimettere al centro gli uomini e le donne, partendo dalla dignità e dalla solidarietà, nonché dai diritti contrattuali, dall'occupazione e dalle prospettive di futuro per tutto il comparto.

Fabiano Casini
Segretario regionale Fit-Cisl
Toscana

Aumenta la ludopatia tra i ragazzi

Tra le conseguenze della crisi economica, può sembrare paradossale, c'è anche l'incremento di una malattia che psichiatri e psicologi chiamano ludopatia. E che nella vita reale prende le forme del gioco d'azzardo. È soprattutto in tempi economicamente difficili, infatti, che aumenta l'illusione di poter vincere "facile" e cambiare vita con una vincita da milioni di euro.

Nonostante il divieto per i minorenni, il gioco d'azzardo è diffuso anche fra giovani e adolescenti. Non sono pochi i ragazzi, infatti, che hanno la possibilità di spendere discrete somme di denaro senza controllo alcuno da parte dei genitori.

Per tenere controllato un fenomeno che ha sempre più tratti di una vera e propria emergenza, Nomisma, la nota società di consulenza, ha creato Young Millennials Monitor, osservatorio dedicato al monitoraggio di opinioni, attitudini, stili di vita dei giovani.

Durante l'anno scolastico 2015-2016 la società, in collaborazione con l'Università di Bologna, ha realizzato un'indagine che ha coinvolto un ampio campione di scuole secondarie di secondo grado italiane e ha visto la partecipazione di oltre 11mila ragazzi dai 14 ai 19 anni.

I dati indicano che il numero di giocatori è in leggero calo: nel corso del 2016 il 49% dei giovani studenti italiani, pari a circa 1.240.000 ragazzi, ha tentato la fortuna almeno una volta. Numeri che sono un segno inequivocabile del fascino che esercita il gioco. Molti giovani (il 21%) iniziano a giocare per curiosità o per caso (20%);

altri per semplice divertimento (18%), per il fatto che amici e familiari giochino (11%), o per la speranza di vincere una somma di denaro (11%).

Dopo aver sfidato la sorte almeno una volta i giovani tendono a pensare che il gioco d'azzardo sia soprattutto una perdita di denaro (lo pensa il 32% degli studenti tra i 14 e i 19 anni).

Nella classifica dei giochi più popolari tra i giovani si riconfermano ai primi due posti il Gratta&Vinci (provato dal 35% degli studenti) e le scommesse sportive in agenzia (23%), mentre al terzo posto subentrano le scommesse sportive online (13%), seguite dai concorsi a pronostico a base sportiva come Totocalcio, Totip, Totogol (12%).

Il 17% degli studenti delle scuole secondarie superiori è "frequent player", ovvero ha giocato almeno una volta a settimana. Tuttavia il gioco è per lo più un passatempo occasionale e ha un impatto limitato sulla vita quotidiana: l'11% degli studenti gioca con cadenza mensile, un altro 21% più raramente. Per il 72% dei giocatori la spesa media settimanale in giochi è inferiore a 3 euro e il 62% degli studenti (il 42% di chi gioca) non spenderebbe nulla in giochi davanti a un'inaspettata disponibilità di 100 euro.

Qual è l'identikit del giovane giocatore d'azzardo? Tra i fattori che incidono sulla propensione al gioco d'azzardo vi è innanzitutto il genere: l'incidenza è sensibilmente maggiore tra i ragazzi (59% rispetto al 38% delle ragazze). Altri fattori determinanti sono: area geografica (la propen-

sione al gioco è maggiore al Sud e Isole 53% e al Centro 54% rispetto al Nord 42%), età (è giocatore il 53% dei maggiorenni, contro il 47% dei minorenni), tipo di scuola frequentata e background familiare (la propensione al gioco è maggiore negli istituti tecnici e professionali 58% e 52% contro il 42% dei licei e nelle famiglie in cui vi è un'abitudine al gioco 64% contro il 9% delle famiglie non giocatrici).

Oltre alle motivazioni sociali, l'interesse per il gioco d'azzardo è legato all'incapacità di valutare la struttura probabilistica della possibile vincita. La propensione al gioco è infatti direttamente correlata al rendimento scolastico in matematica: la quota di giocatori raggiunge il 51% tra chi ha un rendimento insufficiente, mentre è pari al 46% tra chi ha votazione superiore a 8 decimi.

Dal rapporto Nomisma, infine, emerge una fascia di giocatori per la quale il rapporto con il gioco d'azzardo assume contorni più critici, con implicazioni negative sulla vita quotidiana e sulle relazioni familiari. Il 36% dei giovani giocatori ha nascosto o ridimensionato le proprie abitudini di gioco ai genitori, il 4% ha derogato impegni scolastici per giocare, mentre il gioco ha causato discussioni e litigi con familiari e amici o problemi a scuola nel 5% dei giocatori.

Insomma, si tratta di dati impietosi con cui anche il legislatore dovrebbe cominciare a fare i conti. Un legislatore che probabilmente - sembrano sollecitare i ricercatori di Nomisma - qualcosa di più potrebbe fare.

Geivù

Intervista al Sen. Lodovico Sonogo

«Fsi può e deve crescere di più. Soprattutto all'estero»»

Lodovico Sonogo, friulano, nato in Belgio, 61 anni, vanta una pregressa esperienza di consigliere e assessore della Regione Friuli Venezia Giulia. Eletto nella stessa Regione in Senato è membro e Segretario della VIII Commissione Lavori Pubblici.



FERROVIE DELLO STATO ITALIANE. Renato Mazzoncini, nominato ai tempi del Governo Renzi, è ormai stabilmente insediato alla guida del gruppo Fsi. Non molto tempo fa a Roma Tiburtina, davanti a una vasta platea tra cui lo stesso Presidente del Consiglio di allora, ha presentato un impegnativo piano industriale che prevede investimenti decennali per 93 miliardi di euro. Destinati non solo per l'Alta Velocità, ma anche per il trasporto locale (pendolari) e il rilancio del settore merci (Mercitalia). Ora si è anche lanciato in acquisizioni internazionali. Come valuta?

«Rammento che faccio sempre il tifo per le aziende italiane pubbliche o private. Proprio per questo mi rallegra che il gruppo Fsi abbia varato un piano industriale ambizioso e con forti obiettivi di crescita. La scelta di diventare più forti all'estero è obbligata. Un grande gruppo non può crescere nella sola dimensione domestica. È il sollecito che ho rivolto a Mazzoncini la prima volta che venne in Commissione.

Giustissima anche la scelta di diventare un gruppo intermodale integrato. Osservo che, nell'interesse dell'Italia e degli Italiani, bisognerà evitare che Fsi superi nel mercato la soglia quantitativa di offerta di trasporto oltre la quale la produzione diventa inefficiente per eccesso di posizione dominante. Sarebbe controproducente anche per lo stesso gruppo Fsi. Anche per questo la crescita deve avvenire moltissimo all'estero».

PRIVATIZZAZIONE DI FSI. Collocamento in Borsa del 40% del gruppo unitario o preventivo "spacchettamento" con scorporo di Rete ferroviaria italiana e vendita del cosiddetto "spezzatino ferroviario", temuto come esiziale dai sindacati. Era questo il nodo da sciogliere. Mazzoncini, in alcune caute dichiarazioni iniziali sembrava privilegiare la prima soluzione, gradita ai sindacati, in quanto rispettosa dell'unitarietà aziendale. Ora, invece, la quotazione, slittata a metà 2017, riguarderebbe solo le Freccie. Nei corridoi si dice che la marcia indietro sarebbe stata sollecitata da ambienti governativi per esigenze di cassa. Come valuta?

«Ho sempre detto che la rete e le infrastrutture funzionali al buon funzionamento della rete devono rimanere pubblicissime. Sul resto si discute. Il lancio dell'Ipo sta subendo slittamenti ma si farà, vedremo come. La quotazione del 40% delle Freccie può essere fatta. Si consideri che si tratta di servizi già a mercato e che operano in concorrenza con Italo».

RINNOVO DEL CCNL ATTIVITA' FERROVIARIE E DEL CONTRATTO DI GRUPPO FS. Aumento retributivo a regime di 102 euro. I Sindacati hanno ottenuto una approvazione dei lavoratori di circa l'85%. Come valuta?

«Il rinnovo del contratto è un segnale positivo e il sostegno molto ampio dei lavoratori conferma che si tratta di una cosa buona ed equilibrata».

IV PACCHETTO FERROVIARIO. È stato approvato definitivamente dopo una lunga incubazione. Tra le altre cose, attraverso il cosiddetto "pilastro mercato" definisce un'area ferroviaria europea, una Schengen ferroviaria. Sarà così o siamo di fronte all'ennesima "araba fenice" dei burocrati di Bruxelles?

«Il pilastro mercato sarebbe potuto essere più convincente nel fare in modo che quello comunitario diventasse in modo più compiuto un mercato unico. Ci sono passi avanti ma c'è ancora da fare. Ora si tratta di sfruttare bene le opportunità nuove, che pur ci sono, per fare in modo che ci sia concorrenza vera tra gli operatori. Ciò significa per esempio che ci sono spazi inediti per il gruppo Fsi in Francia. Un mercato ferroviario più aperto è la premessa per le recenti acquisizioni di Fsi nel Regno Unito - avvenute chiaramente prima della Brexit. Se non ci fosse un mercato comunitario aperto Fsi non potrebbe crescere all'estero».

AUTORITA' GARANTE DEGLI SCIOPERI. Il nuovo Presidente Giuseppe Santoro Passarelli ha commentato positivamente il recente accordo Fsi-Sindacati sulla rappresentatività. Le Rsu devono raggiungere il 50%+1 per scioperare. Servirà anche una legge specifica sulla reale rappresentanza sindacale?

«L'intesa tra le parti è molto buona. Credo sia un modello utile anche per una legge».

AUTORITA' PER I TRASPORTI. Come valuta i primi risultati della nuova Authority, presieduta da Andrea Camanzi, che dovrà dire la sua su questioni importanti, come ad esempio il "divorzio" tra Trenitalia e Rfi? Intanto il 9 settembre ha sanzionato Trenord e Trenitalia per violazione dei diritti dei passeggeri nel trasporto ferroviario.

«L'Art è nata abbastanza recentemente e il lato più vistoso del suo lavoro sono le sanzioni, cosa molto utile ovviamente perché penalizzano chi viola le regole. La più importante funzione del-

l'Authority tuttavia è quella della regolazione che viene svolta sulla base di una intensa azione di consultazione delle parti direttamente interessate e degli stakeholder.

In questo ambito l'Art ha svolto un lavoro molto importante a tutela degli utenti e degli stessi operatori. L'obiettivo è che il sistema Italia funzioni meglio con vantaggio per tutti. Richiamo l'attenzione sul fatto molto trascurato che l'Art sta diventando sempre più un enorme deposito di competenza e di conoscenza tecnica a servizio del Paese.

Un giacimento, che prima non esisteva, al servizio della comunità e anche dei sindacati».

RIFORMA DELLA PORTUALITA'. La riforma della portualità, ormai legge in Gazzetta Ufficiale, prevede la trasformazione delle vecchie autorità portuali in autorità di sistema, con un "taglio" da 24 a 15. In pratica, la riforma della mitica legge 84 del 1994.

Alcune autorità accorpate lamentano di aver perso la loro centralità, mentre alcune Regioni chiedono una moratoria di 24 o 36 mesi prima di procedere agli accorpamenti. Nel frattempo sono arrivate al Mit 334 autocandidature per le presidenze. Delrio ha proceduto con tutte le 15 nomine non senza difficoltà da superare a livello locale. Come andrà a finire?

«La riforma riorganizza la rete delle autorità portuali. Non sarei per enfatizzare eccessivamente la portata di tale misura. Si consideri che la programmazione comunitaria ha già fatto scelte precise nel definire una gerarchia tra i porti (core e comprehensive) e che il Piano della portualità e della logistica ha ribadito il concetto. Anche per questo la scelta della moratoria degli accorpamenti si riferisce più a logiche di potere che di strategia portuale. I Presidenti? Nomina sunt odiosa. Le nomine sono sempre una gatta da pelare. Speriamo siano stati scelti i migliori. Vorrei aggiungere che un pezzo rilevante del miglioramento della portualità italiana, settore che può dare grandi soddisfazioni al Paese, sta nel modernizzare l'organizzazione del lavoro e dei servizi. So che si tratta di una discussione oggettivamente difficile e delicata. Propongo di iniziarla ragionando con tutti gli interessati».

A cura di Chiara Campanella

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

Nei secoli fedeli anche quando aiutiamo gli altri

200mila iscritti sparsi in 1.700 sezioni in Italia e altre 29 all'estero. Sono questi alcuni numeri dell'**Associazione nazionale Carabinieri**, fondata nel 1886 a Milano e da allora cresciuta fino a diventare un pilastro del volontariato e della sicurezza nel nostro Paese.

«Una delle nostre attività di eccellenza – spiega il **Generale Libero Lo Sardo**, Presidente dell'Anc – è la protezione civile: abbiamo circa 4mila soci, altamente formati allo scopo, articolati in 150 nuclei e che svolgono questo servizio gratuitamente. Questi nostri nuclei intervengono in caso di calamità come nei recenti terremoti del centro Italia. Per tale ruolo siamo membri della Consulta nazionale del volontariato, organo del Dipartimento della protezione civile».

Chi sono i vostri soci?

Circa il 70 per cento sono effettivi, cioè Carabinieri in pensione e in servizio e la percentuale restante sono familiari e simpatizzanti. Voglio sottolineare in particolare il ruolo delle mogli dei Carabinieri, che hanno sempre dato un contributo significativo all'Arma. Ad esempio negli anni '70 e '80, quando non c'erano donne carabinieri nelle caserme, erano le mogli dei Comandanti di Stazione a perquisire le persone di sesso femminile in stato di fermo o arrestate.

I simpatizzanti sono coloro che condividono valori e ideali dell'Arma e dell'associazione.

E i soci all'estero?

Le sedi estere sono nate dopo gli anni '50 con l'emigrazione italiana. Quando fac-



ciamo il nostro raduno nazionale, ogni due anni, le invitiamo sempre perché abbiamo un legame forte che vogliamo mantenere. Esse sono molto bene integrate nella comunità italiana e nella società locale.

Oltre alla protezione civile quali sono le altre attività principali a cui vi dedicate?

Ne menziono due tra tutte. Innanzitutto abbiamo un settore che si sta rafforzando, costituito da gruppi di nostro volontariato che, d'intesa con i Comuni, svolgono presso i vari paesi servizi di osservazione e informazioni all'autorità di Pubblica Sicurezza: nei musei, nei parchi, davanti alle scuole. Sebbene non abbiamo più la qualifica di agenti o ufficiali di Polizia Giudiziarie e di Pubblica Sicurezza, se stiamo sul territorio con la nostra uniforme con su scritto Associazione nazionale Carabinieri costituiamo comunque un deterrente per i malintenzionati.

Altra attività a cui ci dedichiamo spesso è quella di sostenere, a loro richiesta, le altre associazioni o organizzazioni non governative, per esempio allestendo e presidiando insieme a loro i gazebo per la raccolta fondi.

Come vi finanziate?

In un solo modo: tramite la quota associativa annuale, che è di 20 euro per i soci effettivi e di 25 per familiari e simpatizzanti. Raramente riceviamo donazioni. Da un lato ne siamo orgogliosi, dall'altro abbiamo molte spese da sostenere, ad esempio per le sedi, che cerchiamo comprensibilmente di avere in comodato d'uso gratuito e per l'editoria in quanto abbiamo un periodico, "Le Fiamme d'Argento", che distribuiamo

gratuitamente ai Soci per oltre 1 milione di copie l'anno. La recente legge sull'editoria ha aumentato in modo consistente le spese di spedizione causando la riduzione della stampa da mensile a bimestrale. Altra spesa consistente è quella legata al compito primario dell'Anc che è l'assistenza ai soci bisognosi.

Quanto è forte il vostro legame con l'Arma dei Carabinieri?

Moltissimo e questo è dimostrato da vari fatti. Ad esempio, per regio decreto, custodiamo noi il Medagliere dell'Arma e siamo noi che, quando ci sono cerimonie militari, lo facciamo schierare. Inoltre il nostro Presidente onorario è il Comandante Generale dell'Arma a testimonianza del forte legame che ci unisce a loro.

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)

ISTITUTO NAZIONALE ASSISTENZA TRASPORTI

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

NUOVA POLIZZA CONVENZIONE TRASPORTI

Inidoneità temporanea o definitiva al servizio per malattia o infortunio.

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

Le prestazioni suindicate sono cumulabili con indennità di altre polizze.

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



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

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

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

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

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

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

DOMANDE?

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

SAREMO FELICI DI RISPONDERTI NEL MINOR TEMPO POSSIBILE

Ufficio Sinistri:

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

Assistenza clienti:

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

Largo Salinari, 18
00142 Roma

