

Mensile per la Federazione Italiana Trasporti

La VOCE dei Trasporti 7

Luglio 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 Fran  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 Ribadiamo il NO al frazionamento di Trenitalia

In evidenza

2 Congresso confederale. Annamaria Furlan confermata Segretaria generale della Cisl

Mobilità ferroviaria

8 Avviato l'iter per il rinnovo del CCNL della mobilità

10 Siglato accordo sulla riorganizzazione dell'Esercizio Long Haul di Trenitalia

12 Nella manutenzione rotabili occorre guardare al futuro

13 Il quadro in mutamento della sicurezza ferroviaria

14 Rfi? Ha urgente bisogno di nuovo personale

Sindacato e Strategie

15 Portualità. Gioia Tauro: ha prevalso il senso di responsabilità su avulse dinamiche

17 Mobilità tpl. Il regio decreto 148 è ancora una tutela?

19 Autostrade, trafori e servizi. L'importanza della bilateralità e la "profezia" di Mario Romani

21 Trasporto marittimo. Il rinnovo contrattuale di Tirrenia e le assunzioni in arrivo in Gnv e Corsica Sardinia Ferries

23 Trasporto aereo. L'odissea di un settore strategico

25 Il diritto di sciopero torna a far parlare di sé

Generi e Generazioni

27 Donne. Sicura a casa, sicura a lavoro

28 Giovani. Quando l'istruzione diventa un problema

Fit International

31 Fit sigla accordo di alleanza con il sindacato statunitense lam

32 Autotrasporto merci – Logistica. Tutti i rischi del "pacchetto strada" europeo

34 Trasporto marittimo. La storia infinita dei corsi direttivi

36 Trasporto marittimo. Qual è lo stato di salute del settore in Italia e nel mondo?

38 Trasporto marittimo. I risultati 2016 dell'Ispettorato Itf: più tutele per tanti marittimi

40 Le novità del IV Pacchetto ferroviario dalla transizione alla messa a punto a livello nazionale

Regioni

43 Sicilia, Toscana

Opinioni e Colloqui

45 Cosa rende attrattiva l'Italia per gli investitori esteri?

46 Intervista al Sen. Daniele Gaetano Borioli

48 Se Peter Pan aiuta a curare i bimbi malati di cancro

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

N. 7 Luglio 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 25/07/2017

Finito di stampare nel mese di Luglio

Tiratura: 28.000 copie

Ribadiamo il NO al frazionamento di Trenitalia



Abbiamo compiuto un nuovo passo a difesa dei lavoratori di Ferrovie dello Stato Italiane e di tutti gli utenti del servizio contro i rischi della divisione di Trenitalia e le successive incognite della quotazione. Il 25 luglio, assieme agli altri sindacati, abbiamo scritto una lettera ai Ministri Delrio e Padoan e alla Presidente e all'Ad di Fsi, Ghezzi e Mazzoncini. Il contenuto? Abbiamo diffidato i vertici del gruppo dall'«attivare un processo di rivisitazione del modello organizzativo industriale di Trenitalia, in funzione della eventuale quotazione», abbiamo ribadito, e siamo pronti allo scontro, la «netta contrarietà» all'operazione e abbiamo chiesto «la convocazione, in tempi brevissimi, della "Sede di partecipazione e consultazione"» istituita con l'ultimo rinnovo contrattuale.

Se Fsi oggi continua a fare utili e ad espandersi all'estero è merito anche dei sacrifici fatti negli anni da tutti i ferrovieri e da un

sindacato lungimirante. Innanzi tutto non è giusto coinvolgerci solo quando le cose vanno male e non anche quando procedono bene. Poi torniamo a ripetere le domande che facciamo da mesi a Governo e management del gruppo: a chi giova la quotazione? Perché togliere gli utili allo Stato e agli investimenti in infrastrutture, di cui il Paese ha bisogno come il pane, per darli a chi? Cosa ne guadagnano lavoratori e utenti? Non regge la scusa di vendere per ridurre il debito pubblico: lo abbiamo già dimostrato alla tavola rotonda organizzata al nostro XI Congresso nazionale. I pochi miliardi che si possono ricavare dalla quotazione sono nulla in confronto all'entità del debito pubblico stesso: 2.278,9 miliardi di euro (dati di maggio), in continua crescita.

Vi terremo aggiornati sull'evolversi della vicenda.

Intanto, sempre in tema di ferrovie ed anche di trasporto pubblico locale, voglio tornare a parlare del fenomeno delle aggressioni al personale da parte dei violenti. È vero che ogni tanto si registra qualche eclatante falso allarme, ma il fenomeno esiste e non è tenuto nella giusta considerazione da parte di istituzioni e imprese di trasporto, nonostante le nostre continue denunce e segnalazioni. Non è accettabile che chi sta lavorando corra il rischio di essere aggredito a mani nude o con armi. I treni non possono mai trasformarsi in terra di nessuno per le scorribande dei violenti, certi di sfuggire ai rigori della legge. E un paese civile non può consentire aggressioni nei confronti del personale che lavora a bordo dei treni e degli

autobus nel normale svolgimento del loro servizio.

La Fit-Cisl torna a condannare fermamente il dilagare del fenomeno e intensifica la sua iniziativa per contrastare ogni atto inqualificabile di intimidazione e violenza. Chiamando a raccolta tutti, a partire dalle aziende, per mettere in campo ogni necessario strumento di prevenzione valida. Ma non è sufficiente, perché è opportuno un mix di interventi, che devono trovare nelle pubbliche autorità un decisivo ed efficace punto di snodo. È per questo che abbiamo sollecitato, unitariamente a Filt-Cgil e Uil-trasporti, un urgente incontro con il Ministro dell'Interno, Marco Minniti. Anche qui ci aspettiamo una risposta. Non acconsentiremo a inutili dilazioni e, in mancanza di seri provvedimenti, la nostra organizzazione assumerà le necessarie iniziative per contrastare ogni forma di violenza contro i nostri colleghi che hanno diritto a condizioni di massima sicurezza nell'esercizio della loro attività lavorativa.

Il nostro non è certo uno scatto di nervi rispetto al dilagare delle aggressioni, perché la salvaguardia della persona è un valore insito nel dna della Fit-Cisl. Lo abbiamo ribadito nel nostro ultimo congresso, come lo ha riaffermato quello confederale della Cisl e riconfermato dalla Segretaria generale Annamaria Furlan che ha espresso pieno sostegno alla nostra iniziativa di fermo contrasto ad ogni forma di violenza.

Avvertiamo tutti il forte segnale che è venuto dal recente congresso confederale, che ha aperto il nuovo orizzonte nel quale la Cisl si colloca, in una visione in cui sviluppo economico e consistente amplia-



Foto di Frank Andiver

mento della platea delle opportunità di lavoro, a partire dai giovani e dalle donne, trova il virtuoso sentiero per lo sviluppo della sua azione, decisamente orientata all'innovazione e al governo del processo di cambiamento, profondo e veloce, che attraversa gli assetti del nostro sistema Paese (la cronaca del Congresso confederale è pubblicata da pagina 4 di questo numero de La Voce).

Non mi soffermo sull'analisi della mozione conclusiva ma ne richiamo alcuni aspetti particolarmente pertinenti rispetto a temi che ci stanno a cuore. Intanto è confermato il deciso impegno contro ogni forma di caporalato, che avvertiamo con grande preoccupazione anche nel nostro comparto, con le infiltrazioni più subdole, specie nella logistica, le quali sono in perfetta rotta di collisione con la tutela dei lavoratori, ai quali si nega il rispetto delle stesse norme contrattuali. Aprendo così la stura a insopportabili condizioni di sfruttamento, quando non di nuovo e malcelato moderno schiavismo.

Il secondo aspetto che voglio sottolineare è la definizione di un nuovo modello di relazioni sindacali, di rappresentanza e di

rappresentatività, al fine di modernizzare i contratti e di razionalizzarli, riducendone il numero e mettendo al centro i temi della partecipazione, della produttività e delle politiche salariali. Ma anche da far valere nella gestione del diritto di sciopero per contrastare la frammentazione delle rappresentanze, dietro le quali, come confermano le esperienze del trasporto pubblico, si mimetizzano sigle di comodo, che alimentano il criterio "tanto peggio tanto meglio".

Molto importante è anche la riaffermazione dell'utilità e del valore integrativo del welfare contrattuale, della previdenza complementare, razionalizzando il numero dei fondi, i quali, con strumenti appositi, possano destinare, con criteri di sana e prudente amministrazione, parte del risparmio gestito verso l'economia reale e lo sviluppo infrastrutturale.

Altro punto: la partecipazione. Per la Cisl, questo suo "tradizionale" cavallo di battaglia è l'unica via possibile per ribadire la non subalternità del lavoro al capitale e la forma migliore per realizzare un protagonismo positivo dei lavoratori, fatto di responsabilità e attivo coinvolgimento. Ed è

sul come che la confederazione precisa la strategia di questa scelta: rafforzare le forme di partecipazione organizzativa per l'informazione e consultazione dei lavoratori. E va oltre: prevedere forme di compartecipazione alla governance, che privilegino la presenza dei lavoratori nelle imprese che adottano il modello "duale" nel Consiglio di Sorveglianza e, per quelle che privilegiano il modello tradizionale, la rappresentanza dei dipendenti negli organismi di amministrazione e di controllo. Ciliegina sulla torta? Individuare forme innovative che consentano la partecipazione dei lavoratori, in forma collettiva, al capitale sociale.

Un richiamo della mozione merita il riferimento alle privatizzazioni. Netta l'indicazione della Cisl: è necessario che gli asset strategici e le grandi aziende di proprietà dello Stato e reti infrastrutturali restino nell'ambito della governance pubblica. Ed è su questo terreno, con misure adeguate, che si rafforza la concorrenza e si determina anche il miglioramento della qualità dei servizi delle imprese di pubblica utilità.

Il sentiero e le piste da battere sono ben indicate. Siamo pronti alle sfide conseguenti. Concediamoci, adesso, un necessario periodo di pausa, che coincide con il periodo feriale, con il vivo e cordiale augurio di viverlo in serenità, in famiglia e con gli amici, e per dedicarlo alla necessaria ricarica delle nostre batterie, per essere pronti all'impegnativo autunno che ci aspetta.

**Segretario generale Fit-Cisl*

Congresso confederale

Annamaria Furlan confermata Segretaria generale della Cisl

La relazione introduttiva, le tavole rotonde, gli interventi principali: ecco cosa è successo nella quattro giorni nella Capitale



Un evento "storico", nel quale la Cisl ha offerto il suo pacchetto di scelte strategiche per governare il presente e per costruire un futuro migliore. Parliamo del XVIII Congresso confederale, che si è svolto dal 28 giugno al 1 luglio a Roma.

Ma l'evento in realtà è cominciato prima dell'apertura solenne al Palazzo dei Congressi: alle otto di mattina del 28, in San Pietro, la Cisl è stata ricevuta in udienza speciale da Papa Francesco: la delegazione era composta dai dirigenti dell'organizzazione e dai 1.058 delegati. Per prima ha parlato la Segretaria generale Annamaria Furlan salutando il Santo Padre e ringraziandolo per la sua guida e il suo esempio. Nel suo discorso Furlan è andata subito al

cuore dei problemi: «Non ci rassegniamo a una globalizzazione inumana, senza regole, e a una finanza ingorda che ci ha lasciato più disuguaglianze sociali, più povertà, più disoccupazione, senso di solitudine e frustrazione e soprattutto tanti giovani senza lavoro stabile. La Cisl cambia passo. Tutela il lavoratore anche come persona, come soggetto sociale».

Papa Francesco ha risposto con un discorso, che è già entrato nella storia, sull'importanza del ruolo del sindacato. Innanzitutto il Santo Padre ha apprezzato molto lo slogan del Congresso "Per la persona, per il lavoro", perché la persona si realizza in pienezza quando diventa lavoratore. Papa Francesco ha osservato che

è urgente un nuovo patto sociale per creare lavoro, il più importante patrimonio di una società. E ha lanciato tre grandi sfide: dare voce a chi non ce l'ha, smascherare i potenti che calpestano i diritti dei lavoratori più fragili, difendere la causa dello straniero, degli ultimi, degli "scartati". «Del resto la stessa etimologia della parola sindacato – ha chiosato il Sommo Pontefice – significa "giustizia insieme", che si realizza insieme, appunto, agli esclusi». Con un corollario: «non c'è una buona società senza un buon sindacato», fondamentale portante del modello di economia sociale di mercato.

Nel pomeriggio dello stesso giorno è iniziato il Congresso vero e proprio con la relazione della Segretaria generale. Ad ascoltarla era presente anche un'ampia delegazione del Governo, guidata dal Presidente del Consiglio, Paolo Gentiloni. Un segno dei tempi che cambiano e che riapre una finestra, per alcuni anni ermeticamente chiusa, sul ruolo fondamentale dell'intermediazione sociale.

La traiettoria storica della Cisl è scandita dall'insieme di esperienze vissute, appartenenti a territori, a luoghi di lavoro, ad aree di socialità, a situazioni di incertezza e di transizioni continue dagli esiti non scontati. La stessa scelta dello slogan del Congresso 2017 è il modo per dire al mondo che la Cisl fonda la sua soggettività politica e la sua rappresentanza sociale nell'orizzonte di grandi valori etici, con la centralità della persona. Con una sottolineatura: le persone esprimono, attraverso

il lavoro, fondamento della dignità e della libertà, attitudini, talenti, vocazioni, speranze e aspettative. La persona nella nostra società, sempre più frantumata, è l'unica risorsa cui attingere per avviare processi di un vero "riscaldamento" sociale, per contrastare il declino economico e la regressione civile. Il nostro essere e fare sindacato consente ai lavoratori un'efficace azione di tutela dei loro diritti e di orientare il cammino dell'intera comunità nazionale. Con un metodo ben consolidato: il confronto aperto e la ricerca, con pazienza operosa, delle opportune mediazioni, tra interessi contrastanti, per le necessarie intese negoziali.

I cambiamenti, si sa, alimentano ansie e timori, paure per il futuro. Ma non condizionano la Cisl, sempre più impegnata a definire regole e a realizzare le riforme che l'innovazione del lavoro esige perché nessuno sia escluso dai processi di riqualificazione, riconversione, formazione e aggiornamento professionale. Un modo, in buona sostanza, per costruire un sistema di tutele per la persona nel lavoro.

Nella stessa nuova dimensione del lavoro, connessa al dirompente impatto delle nuove tecnologie, si aprono nuovi spazi per la partecipazione attiva dei lavoratori nell'organizzazione e nel governo delle imprese. Un obiettivo che necessita di una legge che promuova il valore insito nello stesso concetto di responsabilità sociale delle aziende, in un orizzonte, appunto, sul quale affermare un nuovo modello di sviluppo.

Parlando dei giovani, Furlan ha osservato che un Paese che dissipa questo patrimonio perde se stesso. È un'emergenza sistemica, da superare attraverso un ciclo lungo di crescita, da saldare al sostegno della natalità e delle stesse unità di misura del benessere collettivo. La Cisl è al servizio del loro protagonismo, del loro riscatto, della riconciliazione con il loro futuro, con i contorni che loro stessi definiranno.

Una grande attenzione è stata data dalla Segretaria anche all'Europa, il cui stallo è



ben lungi dall'essere risolto. In questo impegnativo crocevia, il sindacato deve dare un esempio, facendo il primo passo per un nuovo modello di organizzazione perché l'Europa sociale ha bisogno di un sindacato europeo forte, frutto dell'unione dei sindacati nazionali.

Nei diversi interventi degli invitati si è registrata una convergenza sulle indicazioni strategiche della Cisl, a partire dal Presidente del Consiglio Paolo Gentiloni. Il Premier ha molto insistito sulla coesione sociale e ha aperto sulle questioni fiscali, con una riduzione della pressione in relazione soprattutto alla facilitazione dell'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro. Quanto al ruolo del sindacato, Gentiloni ha concordato con Furlan nell'affermare un'organica politica di riforme, con al centro il lavoro e la persona, con l'impegno del Governo a rafforzare, anche per via legislativa, la capacità di rappresentanza delle organizzazioni confederali.

Il giorno successivo, 29 giugno, è iniziato con i saluti di Ituc (International Trade Union Confederation), Ilo (International Labour Organization), ed Etuc (European Trade Union Confederation). Il Segretario generale di quest'ultima, Luca Visentini, ha tracciato le linee guida per realizzare l'Europa sociale: riformare il fiscal com-

pact; aumentare e armonizzare i salari; spingere l'Europa perché, sull'immigrazione, superi l'attuale stallo.

Di grande interesse il saluto dei Segretari generali della Cgil, Susanna Camusso, e della Uil, Carmelo Barbagallo. Non mancano nelle loro riflessioni posizioni articolate su diversi argomenti. Vi è convergenza, tuttavia, nell'intensificare i rapporti tra le tre Confederazioni per dare nuova sostanza, sulle grandi questioni, alle necessarie mediazioni perché l'unità rende perseguibile l'obiettivo di raggiungere le opportune intese, sui tanti tavoli di confronto che sono aperti.

Subito dopo si è parlato di futuro dell'Europa e del lavoro, con un'introduzione sul tema curata dalla Segretaria generale Anamaria Furlan, che ha ribadito come l'una non può reggere senza l'altro.

Per Romano Prodi occorre raggruppare il continente per il nostro futuro e ritrovare la straordinaria spinta dei grandi valori che alimentano, con l'Europa, la speranza di un mondo migliore. Senza il sindacato, per Prodi, la centralità del lavoro non esiste e quindi neppure una seria politica di crescita economica e sociale.

Un altro tema, peraltro richiamato nella relazione, è stato affrontato nel pomerig-



scita, dare risposte al mondo del lavoro e sconfiggere la disoccupazione.

La giornata si è conclusa con i delegati suddivisi in focus group per approfondire e dialogare su tematiche di interesse, come industria 4.0, contrattazione e via dicendo.

Una vera “scossa” ha investito il Congresso nella matti-

gio di giovedì: i modelli innovativi di welfare. Ne hanno discusso Giancarlo Biangiardo, ordinario di demografia all'università Bicocca di Milano, Mauro Magatti, ordinario di sociologia all'università Cattolica di Milano e Claudia Fiaschi, portavoce Forum del Terzo Settore. Partiamo da Biangiardo. Due elementi: negli ultimi due anni la popolazione italiana è diminuita di 220 mila unità e si è registrato l'ingresso di tanti immigrati nel territorio italiano. Per affrontare la situazione occorre innanzitutto recuperare il patrimonio demografico perduto attraverso la centralità della famiglia, rilanciando e sostenendo la natalità come investimento sociale. Il punto per Magatti è come assicurare un futuro dignitoso, obiettivo possibile se si cambia schema mentale e si torna all'idea di welfare come legame sociale, che si realizza attraverso uno scambio sostenibile tra interessi economici e sostenibilità. Per Fiaschi è importante cominciare a delineare il welfare del futuro, che pensi alle nuove generazioni, allo sviluppo dell'occupazione, alla povertà, alla sussidiarietà dei soggetti che possono concorrere alla sostenibilità.

Terminata la tavola rotonda è intervenuto il Presidente del Parlamento europeo Antonio Tajani, che ha sottolineato che ascoltare il sindacato è perfino doveroso, perché senza non si rafforza l'Europa, che deve cambiare per sconfiggere il terrorismo, dotarsi di una seria politica economica e sociale per stimolare e sostenere la cre-

nata di venerdì 30 giugno con la presentazione della piattaforma Cisl “Donne: contro ogni forma di violenza”. Una denuncia severa a difesa delle donne violentate, umiliate, vendute, sottoposte ad indicibili atrocità, schiave del terzo millennio. Hanno coinvolto ed emozionato gli astanti le testimonianze di Stefania e Gloria, vittime della tratta salvate dalla comunità Papa Giovanni XXIII, e di Lucia Annibali, avvocatessa già vittima di stalking e aggressione con l'acido e ora impegnata a combattere ogni forma di violenza. Queste tre testimoni sono state ricoperte di ovazioni in piedi. E il Congresso ha risposto aderendo alla raccolta firme della comunità, prima firmataria Annamaria Furlan, contro ogni forma di violenza. Un grazie sincero per questa iniziativa è stato espresso da Maria Elena Boschi, Sottosegretaria alla Presidenza del Consiglio, e per l'impegno sul piano na-

zionale antiviolenza. Per il Governo è una delle priorità, che affronta con grande determinazione, destinando risorse significative e con la predisposizione di norme adeguate per debellare, alla radice, questo insulto a ogni forma di civiltà. Una dura battaglia che presuppone un cambiamento culturale, a partire dai ragazzi e dai giovani, che passa attraverso le famiglie e le istituzioni scolastiche, a ogni livello.

Nel pomeriggio Nando Pagnoncelli, ha presentato la ricerca “Corpi intermedi e sindacato”. Quest'ultimo, secondo lo studioso, pur restando un solido punto di riferimento, è stretto in una morsa che lo obbliga a cambiare. Nonostante il dilagare dell'individualismo cresce il bisogno di sindacato, anche se cambia la logica di approccio: dalla rappresentanza all'erogazione di servizi, cioè a una stretta relazione con la persona. Il sindacato deve ridefinire, quindi, il suo ruolo. Pur stressato dalla crisi e orientato alla crescita ed allo sviluppo del Paese, è più reattivo nei confronti delle nuove dinamiche ed eroga servizi di buon livello per rispondere alle esigenze che le componenti sociali più deboli esprimono, privilegiando l'intervento capillare “su misura”. Un sindacato, in sintesi, che accompagna la persona fin dai banchi di scuola, di prossimità.

La successiva tavola rotonda sul tema “Quattro punto zero. Prospettive e sviluppo del lavoro nella società” è stata un vero pingpong a tre tra Furlan e i Ministri dello Sviluppo economico Carlo Calenda e del Lavoro Giuliano Poletti. Il confronto ha

delineato alcune linee di direzione. Il taglio dell'Irpef, ad esempio, non è nell'agenda di Calenda mentre lo sono il lavoro, la partecipazione, la formazione. «Se abbiamo un euro da spendere – ha dichiarato il Ministro – lo dobbiamo utilizzare



per gli investimenti, il taglio del costo del lavoro, il contrasto alla povertà». Anche per Poletti la formazione resta un punto cardine, da accompagnare con politiche attive del lavoro: «che nonostante le nostre iniziative, restano ancora una nebulosa difficile persino da decifrare. Eppure è questo il nostro terreno di primaria importanza, che passa attraverso una più stretta collaborazione con le organizzazioni sindacali».

Parlavamo di pingpong. La Segretaria generale è partita dalla constatazione che a Calenda e Poletti la partecipazione non fa paura. Ed allora il suo affondo: «Sappiamo che con l'innovazione cambierà il perimetro della contrattazione. Così come sappiamo che il cambiamento potrebbe av-

della socialità».

Il 1 luglio è stato la giornata conclusiva del Congresso. Nella sua replica, Annamaria Furlan, a braccio ha tracciato la sintesi. Ha ricordato i tre anni di traversata nel deserto, costellata di momenti difficili, persino dolorosi, dalla quale la Cisl è uscita più forte perché ha saputo ritrovare l'unità interna e si candida a svolgere un ruolo centrale sul palcoscenico della vita pubblica italiana. Un ruolo che scaturisce dalla sua capacità di influire, in profondità, sullo stesso clima politico, sapendo che il nuovo si costruisce con l'attivo coinvolgimento delle forze sociali.

Ma la parola d'ordine del cambiamento non vale solo per gli altri, nel senso che anche il sindacato deve guardare avanti,

sociali, da fondare su forti legami, che consentano a ognuno di essere artefice del futuro.

Ma con l'intervento di Furlan il Congresso non è finito. Si passa ai meccanismi per la scelta della nuova classe dirigente della Confederazione. È il trionfo del metodo democratico, che distingue la Cisl. Si vota a scrutinio segreto. Nessun possibile riferimento alla scorciatoia di scelte per acclamazione; niente click e tanto meno nes-

L'intervento di Christian Tschigg al dibattito congressuale Cisl

Nel dibattito congressuale confederale per la Fit-Cisl ha preso la parola Christian Tschigg, Responsabile del Coordinamento giovani. 32 anni, Tschigg nel suo intervento ha dato atto dell'impegno della Fit e della Cisl a favore dei giovani. Ha sottolineato la sua positiva esperienza nella Federazione dei trasporti per una diretta partecipazione degli under 35 negli organismi nazionali. Solo insieme, infatti, è possibile costruire un grande disegno strategico per aprire la strada a una piena valorizzazione delle loro energie e per renderli protagonisti attivi nel processo di crescita economica e sociale: del Paese e del sindacato.



venire in modo diverso se ci fosse la disponibilità ad aprire la governance delle imprese ai lavoratori. È una scelta "storica" della Cisl che oggi rilanciamo. E il Governo può fare molto per darle vigore perché è una marcia decisiva per uscire dalla crisi. Se gli investimenti sono la cartina di tornasole, ed è così, per una radicale inversione positiva discutiamo su come aprire il capitale delle imprese ai fondi pensione contrattuali e assicurativi, una vera forza d'urto di 200 miliardi. Questa importante massa di risorse finanziarie ha lo stesso odore di quelle degli altri fondi, ma è l'anima a essere diversa. Ed è questa la condizione per costruire davvero i nuovi assetti produttivi di un'economia certo efficiente e competitiva ma con il marchio

in sintonia con le stesse trasformazioni del lavoro che impongono paradigmi nuovi per fornire nuove tutele. Intanto va sbarrata la strada al populismo anche sindacale e alle sue insidiose velleità, per le quali è meglio la valanga dei licenziamenti piuttosto che contrattare il futuro. Altro punto preoccupante è l'indebolimento della rappresentanza per l'insostenibile proliferazione di nuovi contratti (siamo a quota 800),

La Cisl che esce da questo Congresso guarda verso il futuro con una visione larga e inclusiva, capace di cogliere urgenze e fragilità, concentrandosi su quanti finora sono rimasti ai margini: giovani, donne, anziani, immigrati. E parte dal lavoro e dalla persona perché punta a nuovi assetti

suna sedicente autorità che possa condizionare le scelte dei delegati. Annamaria Furlan è confermata Segretaria generale con una schiacciante maggioranza. Con lei compongono la Segreteria confederale Angelo Colombini, Andrea Cuccello, Maurizio Petriccioli, Gigi Petteni, Piero Razzini e Giovanna Ventura.

Giovanni Contena

Avviato l'iter per il rinnovo del ccnl della Mobilità

Ecco i contenuti delle linee guida della piattaforma contrattuale. Ora le controparti datoriali dovranno convocare i sindacati

L'invio delle "Linee guida della Piattaforma contrattuale del Ccnl della Mobilità" alle controparti datoriali Asstra, Anav, Agens, Ancp, Anip-Unifer, Lega Coop, Federlavoro e Servizi-Concooperative, il 27 luglio scorso, ha avviato ufficialmente il percorso per il rinnovo del ccnl Mobilità che, sia per la parte "Attività ferroviarie" sia per la parte "Trasporto pubblico locale", scade il 31 dicembre 2017.

Al rinnovo sono interessati oltre 200 mila lavoratori e circa 1.200 imprese di trasporto pubblico locale, di trasporto ferroviario e appalti ferroviari.

Per le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e non solo, i tempi per procedere all'unificazione fra i due contratti (Tpl e Attività ferroviarie) sono maturi e il ccnl unico della Mobilità è un obiettivo da conseguire. Lo sanno anche le associazioni datoriali. Tuttavia il raggiungimento della meta non è affatto scontato, anche perché sembrerebbe che il "Protocollo di collaborazione trilaterale Agens, Asstra, Anav" del marzo 2016 non abbia prodotto gli effetti attesi.

Nella sua relazione all'Assemblea 2017 il Presidente dell'Anav ha asserito che: «Gli sviluppi della futura collaborazione con Asstra e Agens sono in ogni caso da correlare a una possibile evoluzione dei rapporti tra le predette Associazioni, i cui profili sono comunque ancora da valutare e approfondire anche negli organismi competenti, tenuto peraltro conto del profondo processo di riforma che ha riguardato il sistema di rappresentanza di

Confindustria, tuttora in corso».

In altre parole le tre principali associazioni datoriali non hanno ancora trovato la quadra per collaborare attivamente fra loro e questo, ai fini della definizione del ccnl unico della Mobilità, non è un particolare trascurabile.

A questo punto però sarà anche opportuno capire le reali intenzioni di Agens che, al proprio interno, annovera sia imprese che applicano il ccnl Mobilità Tpl sia il Ccnl Maf.

Non ci resta che attendere la convocazione ufficiale per andare a verificare quali sono le effettive disponibilità di Anav, Asstra e Agens a trattare.

I principali contenuti delle Linee guida della Piattaforma di rinnovo contrattuale

Le Linee guida partendo dalle modifiche legislative introdotte a livello europeo con il regolamento (Ue) n. 2016/2338 e, a livello nazionale, con la riforma del sistema del trasporto pubblico locale, prevedono l'aggiornamento dell'attuale modello contrattuale che, si ricorda, trae le sue origini dal protocollo di intesa sottoscritto presso il Ministero dei Trasporti e delle Infrastrutture nell'aprile del 2009 e dal protocollo del 30 settembre 2010.

L'obiettivo di assicurare regole certe per garantire sicurezza, sostenibilità, efficienza dei servizi, in un contesto di concorrenza regolata sia nel trasporto di merci sia nel trasporto passeggeri, può essere rag-

giunto solo con la sottoscrizione del contratto unico di settore, quello della Mobilità.

Atteso che le numerose "Authority" esistenti non hanno mai fornito indicazioni e prescrizioni in ordine a "norme di ingaggio" comuni fra le varie imprese di trasporto, il contratto unico della Mobilità dovrà servire anche a garantire la stabilità dei livelli occupazionali e salariali al fine di evitare il cosiddetto "dumping contrattuale" ai danni dei lavoratori.

Per sviluppare un modello di relazioni sindacali più moderno, il contratto unico della Mobilità dovrà rinviare, a livello aziendale, l'attivazione di sedi di partecipazione e consultazione in cui i lavoratori e i loro rappresentanti dovranno essere preventivamente coinvolti sui processi decisionali strategici, in modo da poter esprimere le proprie opinioni e formulare proposte non solo per garantire la salvaguardia dell'occupazione e dei livelli salariali e normativi, ma anche per contribuire allo sviluppo sostenibile delle aziende.

Dovranno essere rafforzate le clausole sociali per tutto il personale degli appalti che sarà coinvolto dalle gare di appalto o subentro di nuovo appaltatore a qualsiasi titolo. Deve essere ribadita e rafforzata la garanzia del passaggio diretto di tutti i lavoratori tra impresa cessante e subentrante, occupati all'atto della pubblicazione del bando di gara, nonché il mantenimento dei livelli retributivi maturati e delle normative, anche di secondo livello, applicate all'atto del cambio di

appaltatore.

Il nuovo contratto unico della Mobilità si pone come obiettivi: la semplificazione normativa e, conseguentemente, la sua applicazione a tutti i lavoratori del settore.

Campo di applicazione, decorrenza e durata

Il campo di applicazione risulterà composto dall'insieme degli attuali ambiti di attività dei due ccnl in via di rinnovo, Tpl e Attività ferroviarie, e avrà durata triennale con decorrenza dal 1/1/2018 al 31/12/2020.

Sistema delle relazioni industriali

La struttura e gli assetti saranno caratterizzati, sulla base degli accordi interconfederali vigenti, da un rafforzamento dell'impianto che sviluppa il sistema partecipativo attraverso il confronto e la trattazione fra le parti, a tutti i livelli. Nello specifico si dovranno definire regole più cogenti nel capitolo degli appalti, degli affidamenti o subentro a qualsiasi titolo.

Mercato del lavoro e costituzione del rapporto di lavoro

In questo capitolo si dovranno aggiornare e armonizzare le normative contrattuali sulla base dell'evoluzione legislativa estendendo i contratti a tempo indeterminato, in controtendenza con le scelte di "precarietà decrescenti" effettuate dai governi che si sono succeduti finora.

Politiche di genere

Nel confermare la volontà di valorizzare le risorse del lavoro femminile e di promuovere comportamenti coerenti con i principi di parità e di pari opportunità fra donne e uomini, dopo aver più volte trattato la tematica della parità nei ccnl Mobilità Tpl e Attività ferroviarie, con l'adozione di misure specifiche per garantire lo svolgimento del rapporto di lavoro in un ambiente idoneo, nel rispetto della persona in ogni sua manifestazione, si ritiene di dover effettuare l'implementazione e l'aggiornamento degli strumenti

contrattuali previsti, al fine di renderne concreta l'applicazione, anche mediante azioni formative dedicate a tale scopo. Inoltre, alla luce del costante aumento di fenomeni di violenza nei confronti delle donne anche sul lavoro, si dovrà rendere concreto il recepimento dell'Accordo interconfederale del 25 gennaio 2016 in materia, per prevenire, contrastare e gestire le molestie e la violenza in ogni contesto lavorativo.

Formazione continua

La formazione non deve essere vissuta dalle aziende come un costo ma come un investimento. La costituzione di apposite commissioni paritetiche, dove analizzare le innovazioni di processo e le trasformazione tecnologica, è possibile per determinare i fabbisogni formativi finalizzati all'aggiornamento e/o alla riconversione professionale, a partire dai lavoratori che acquisiscono, loro malgrado, lo status di "inidonei".

Classificazione e inquadramento

Il sistema di classificazione del personale dei due ccnl (Tpl e Attività ferroviarie) dovrà essere opportunamente armonizzato per recepire anche le nuove professionalità presenti nei vari settori rientranti nel campo d'applicazione.

Svolgimento del rapporto di lavoro

La disciplina del rapporto di lavoro necessita di una coerente semplificazione e omogeneizzazione per garantire analoghe tutele e garanzie a tutte le lavoratrici e i lavoratori delle diverse aree e settori rientranti nel campo di applicazione del ccnl unico della Mobilità.

Le norme dovranno regolare analiticamente e in modo dettagliato e esaustivo le materie relative ai reciproci diritti/doveri dei dipendenti e delle aziende.

In questa sezione del contratto dovranno essere regolamentati gli istituti che contemperano le esigenze delle imprese con le necessità legate alla vita sociale e relazionale dei lavoratori, nonché la concilia-

zione dei tempi di vita/lavoro, con i conseguenti obblighi di solidarietà e cura.

Per quanto attiene ai doveri di lavoratrici e lavoratori, le norme del codice disciplinare dovranno prevedere i "doveri" del personale in maniera chiara e incontrovertibile e, a fronte di eventuali mancanze, le sanzioni dovranno essere graduate in funzione della gravità e della diversa responsabilità prevedendo una procedura in linea con la legislazione vigente, in materia che contenga le necessarie garanzie per i lavoratori.

Retribuzione

Al fine di realizzare la tutela del reddito delle lavoratrici e dei lavoratori rientranti nel campo di applicazione del nuovo Ccnl unico della Mobilità, la richiesta economica di incremento delle retribuzioni sarà affiancata anche da un adeguato sviluppo del sistema di welfare aziendale che dovrà essere comunque integrativo e non sostitutivo del welfare pubblico.

Disposizioni specifiche

In questo capitolo del nuovo ccnl unico della Mobilità troveranno collocazione disposizioni settoriali con le quali si regoleranno le condizioni normative e retributive "prestazionali" riguardanti specifiche attività che caratterizzeranno il campo di applicazione contrattuale.

Le prossime mosse

Con l'invio alle controparti datoriali delle "Linee guida della Piattaforma contrattuale del ccnl della Mobilità" si è determinata, di fatto, la richiesta di formale avvio della trattativa di rinnovo contrattuale.

Le stesse controparti datoriali dovranno convocare, nei tempi previsti dai vigenti protocolli in materia, le organizzazioni sindacali per l'avvio della trattativa.

**Segretario nazionale Fit-Cisl*

Mobilità ferroviaria

Siglato accordo sulla riorganizzazione dell'Esercizio Long Haul di Trenitalia

È la conferma che i processi di riorganizzazione vanno fatti coinvolgendo le strutture sindacali sia a livello nazionale che territoriale

Il confronto con Trenitalia sulla riorganizzazione dell'Esercizio Long Haul, iniziato nello scorso mese di aprile e che ha visto l'attivazione delle procedure di raffreddamento da parte delle Segreterie nazionali, ha avuto un esito positivo con la sottoscrizione di un accordo lo scorso 15 giugno.

Per la parte che riguarda l'esercizio alta velocità si è concordato di attivare un'organizzazione con un unico Dct (Dirigente centrale trazione) nazionale con sede a Roma unitamente alla Sala operativa passeggeri e con due impianti di distribuzione, uno per il personale di bordo a Napoli e uno per quello di macchina a Roma, e tre impianti di manutenzione corrente localizzati a Roma, Napoli e Milano.

Per la parte inerente l'esercizio Intercity, si è concordata l'integrazione della ex sala operativa di produzione Freccia bianca e Servizio base con una struttura che vede un Dct con sede a Milano, una sala operativa a Roma e una sala operativa dedicata per i treni internazionali a mercato con sede a Milano.

Nell'accordo abbiamo, innanzitutto, definito che tutto il personale interessato manterrà la propria sede di lavoro e, in particolare, abbiamo specificato che gli istruttori, nella struttura qualità e formazione tecnico professionale, mantengono

Ora si attiveranno i tavoli territoriali con le Rsu e le strutture regionali per concordare l'implementazione della nuova organizzazione rispetto agli ambiti territoriali di riferimento

inalterate sia le sedi che le attività.

Per l'esercizio Intercity, a inizio confronto, vi era la situazione più critica in quanto Trenitalia aveva presentato un progetto con tre soli impianti di distribuzione: a Milano, Bologna e Roma. Nell'accordo sottoscritto, invece, abbiamo mantenute tutte le 14 sedi, integrando il personale con quello proveniente dagli ex presidi delle sale operative. Con l'accordo, gli stessi impianti di distribuzione acquisiscono nuove attività, quali ad esempio la performance regime, il controllo operativo dei processi industriali, il monitoraggio e la gestione/coordinamento funzionale della manovra e dei traghettiamenti.

Lo stesso personale utilizzato nelle sale operative interessate alla riorganizzazione potrà richiedere, compatibilmente con le esigenze organizzative e di produzione, l'assegnazione alle sale operative di Roma o di Milano.

Con l'accordo sottoscritto abbiamo sostanzialmente mantenuto il reticolo degli im-

pianti di distribuzione per la struttura di esercizio Intercity, mentre per quella alta velocità abbiamo difeso i precedenti due impianti di Roma Freccia Argento e di Napoli Frecciarossa, specializzandoli l'uno per il personale di macchina e l'altro per il personale di bordo.

A seguito dell'accordo nazionale, si attiveranno i tavoli territoriali con le Rsu e con le strutture regionali delle organizzazioni sindacali per concordare l'implementazione della nuova organizzazione rispetto agli ambiti territoriali di riferimento, l'ottimale allocazione di quei lavoratori provenienti dalle sale operative interessate alla riorganizzazione e, soprattutto, per definire i turni di lavoro in funzione dell'aumento delle nuove attività.

La struttura organizzativa di esercizio alta velocità è posta alle dipendenze del responsabile di esercizio Long Haul e prevede al suo interno le funzioni distinte di responsabile del Dct, del responsabile della programmazione flotte e manutenzione ciclica, del responsabile della pro-

grammazione equipaggi e del responsabile del controllo pulizie e del lotto alta velocità. Alle stesse dipendenze del responsabile dell'esercizio alta velocità vi

Siamo soddisfatti perché è confermato il reticolo degli impianti e sono mantenute le sedi di lavoro senza determinare mobilità di personale



sono i responsabili degli impianti di manutenzione corrente di Napoli, Roma e Milano, oltre che del responsabile della produzione alta velocità.

A quest'ultimo fanno riferimento i responsabili della gestione operativa (distribuzione) condotta e manovra alta velocità, della gestione operativa del bordo alta velocità e della stessa sala operativa. Stesso referente hanno, nella struttura organizzativa, i responsabili della qualità e formazione tecnico professionale del personale di condotta alta velocità e della qualità e formazione del personale di bordo.

La struttura organizzativa dell'esercizio Intercity vede il responsabile che ha alle proprie dipendenze le strutture di Dct, della manutenzione ciclica, le strutture della programmazione equipaggi e di quella delle flotte, di quella dei contratti di pulizie, oltre che del coordinamento internazionale. Fanno sempre riferimento a lui anche i responsabili degli impianti di manutenzione corrente di Bari, Lecce, Milano, Reggio Calabria, Roma, Torino e Venezia, oltre che del responsabile della

produzione Intercity.

Analogamente allo schema di esercizio alta velocità, anche per la struttura di esercizio Intercity fanno riferimento al responsabile della produzione Intercity i responsabili della gestione operativa (distribuzione), quelli della sala operativa Intercity e dei responsabili della qualità e formazione tecnico professionale del personale di condotta e di quello di bordo.

Gli uffici di distribuzione per l'esercizio Intercity sono confermati nel numero e nelle sedi e hanno come consistenza il personale indicato nella tabella accanto, costituito da coloro che attualmente svolgono tale attività unitamente al personale proveniente dalle sale operative oggetto di riorganizzazione.

Entro il mese di ottobre 2017 vi sarà una verifica a livello nazionale in merito all'attuazione di quanto previsto nell'accordo.

È evidente che esprimiamo un giudizio positivo su quanto convenuto, perché viene confermato il reticolo degli impianti e sono mantenute le sedi di lavoro senza determinare alcuna mobilità da parte del

personale interessato. Ma, soprattutto, vi è la conferma che i processi di riorganizzazione vanno fatti attraverso il coinvolgimento delle strutture sindacali sia a livello nazionale che territoriale. È un passaggio, questo, niente affatto scontato, specie per la nuova dirigenza di Trenitalia e in particolare per quella di esercizio Long Haul e, non a caso, per arrivare all'accordo abbiamo dovuto attivare le procedure di raffreddamento.

Come sindacato non ci siamo mai tirati indietro rispetto ai processi di riorganizzazione fatti in questi anni ma riteniamo che vadano sempre coinvolti i lavoratori, che sono la vera risorsa di questa azienda, e il sindacato che li rappresenta.

Sedi / Presidi	Risorse
Ancona	9
Bari	10
Bologna	19
Firenze	13
Foggia	4
Genova	12
Milano	17
Napoli	13
Pisa	4
Reggio Calabria	10
Roma	19
Torino	7
Venezia	7
Verona	4
Totali	148

**Coordinatore nazionale Fit-Cisl
Mobilità ferroviaria*

Mobilità ferroviaria

Nella manutenzione rotabili occorre guardare al futuro

L'articolato mondo della manutenzione dei rotabili sta vivendo l'ulteriore fase evolutiva. Ciò è dovuto a due fattori: in primis l'introduzione del nuovo materiale rotabile, in particolare sul segmento Freccia-rossa e del trasporto regionale; in secundis la sempre più pregnante tecnologia, che non si esplica più solamente nell'interazione tra bordo e terra, intesa come infrastruttura ferroviaria, ma anche andando a rivedere le procedure di manutenzione.

Proprio la revisione delle procedure, con il supporto tecnologico, deve andare nella direzione di realizzare interventi manutentivi mirati, evitando inutili duplicazioni e permettendo di conseguire dei risparmi economici. È questo un progetto ambizioso che sicuramente si porta dietro una ridefinizione dei piani abilitativi e formativi, oltre al necessario ingresso di nuovi assunti. Le strutture di ingegneria e la teleridagnostica sono elementi di primo piano, ma quello più importante - è bene ribadirlo - è il capitale umano. In ragione di ciò la società, nelle varie articolazioni, deve mettere in campo una serie di azioni tra cui un progetto importante di formazione.

Riteniamo che non sfugga a nessuno che quello che si pone davanti è uno scenario fatto di tanti elementi, dagli investimenti negli impianti di manutenzione, compresi i pannelli fotovoltaici, alla revisione dell'impiantistica e delle strutture, passando per i piani di spostamento dei materiali. Indubbiamente vi è anche l'esigenza di uniformare gli allestimenti delle carrozze

anche nel caso di modifiche, come pure di procedere all'aggiornamento tecnologico delle locomotive. Altro elemento importante riguarda la progressiva attuazione di un modello a treno completo, dagli indubbi benefici in termini di una riduzione di guasti, anomalie e costi. Ciò richiede prioritariamente l'adeguamento degli impianti di manutenzione oltre a un modello organizzativo diverso, sui cui a livello territoriale deve essere avviato un confronto preventivo con le organizzazioni sindacali e le Rsu.

In questo sistema interconnesso, la composizione e variazione dell'offerta commerciale produce i suoi effetti non solamente sulla clientela, ma anche sul settore manutentivo. L'offerta commerciale non riguarda solamente il cosiddetto segmento a mercato, ma anche quello facente capo al contratto di servizio con il Ministero dei Trasporti, i cui contenuti risentono dell'impostazione del Ministro Graziano Delrio e del Governo in generale, e che in particolare lo stesso Delrio sta portando avanti sotto la denominazione di cura del ferro.

Fondamentalmente il nuovo contratto di servizio ha una durata maggiore, con un incremento importante di chilometri e di valore economico. Inoltre si compone anche di una radicale opera di revamping e restyling delle carrozze. Fermo restando questo scenario, che declineremo in maniera più particolareggiata successivamente, desta molta apprensione la recente gara per l'acquisto di treni bimo-

dali, diesel-elettrici, per quanto riguarda la manutenzione al termine del periodo di garanzia. Anche in virtù di questo elemento abbiamo sollecitato a Trenitalia la convocazione di uno specifico incontro sulla manutenzione rotabili, che sia un momento di confronto su: i volumi produttivi totali, interni e le esternalizzazioni, gli investimenti, la qualità, l'allocazione del materiale rotabile e le assunzioni.

Un inciso lo dobbiamo però sottolineare e riguarda quello della riduzione di disconomie e costi. Su questo tema, su cui la società sta insistendo molto, dobbiamo partire dall'analisi approfondita delle criticità e degli elementi su cui si vuole intervenire, sapendo però che vi sono difficoltà di processo che si riflettono in maniera evidente sul versante dei costi e che devono trovare una loro mitigazione in prima battuta e poi una diversa soluzione. Ribadendo anche l'importanza del confronto territoriale e di una maggiore attenzione alle segnalazioni fatte dalle Rsu tese a migliorare talune problematiche, ma che in alcuni impianti manutentivi trovano una scarsa considerazione da parte societaria. Indubbiamente questo atteggiamento deve essere superato, recuperando lo spirito collaborativo presente in altre realtà e che sta dando ottimi risultati.

In sostanza, a livello nazionale, si tratta di comporre un quadro non solamente pensando al presente, ma in particolar modo guardando allo scenario prossimo.

Mobilità ferroviaria

Il quadro in mutamento della sicurezza ferroviaria

Come più volte evidenziato, il contesto afferente all'Agenzia nazionale per la sicurezza delle ferrovie è in costante mutazione. Bisogna precisare che si possono individuare tre macro ambiti, uno di derivazione europea, uno riguardante le reti ex concesse e uno rivolto alla progressiva evoluzione del decreto 04/2012/Ansf e la vigilanza sulla sua applicazione da parte degli operatori ferroviari.

Per quanto riguarda l'ambito europeo, la definitiva approvazione del IV Pacchetto ferroviario implica una serie di progressive modifiche al quadro già conosciuto. Basti pensare alla completa apertura del servizio passeggeri in tutti gli stati membri dell'Ue. Questo comporta, da parte dell'Eura (l'Agenzia dell'Unione europea per le ferrovie) e non solo, di poter dare un fortissimo impulso per quanto riguarda l'omogeneizzazione ed elevazione degli attuali livelli di sicurezza, che si esplicano in tutte le sue accezioni e quindi anche, a titolo di esempio, nella manutenzione e nei controlli dei veicoli ferroviari. Tali novità coinvolgeranno in primis il personale che svolge attività di sicurezza. Parallelamente si dovrà completare un percorso che porti alla costruzione di un quadro di regole base anche da un punto di vista delle condizioni di lavoro del personale, che impedisca il fenomeno del dumping.

Sulle tematica delle reti ex concesse, rientranti nell'ambito di applicazione del dlgs 112/2015, è doveroso ricordare che, preso atto dello loro stato di attrezzaggio tecno-

logico e del tempo necessario per poterle adeguare agli standard di Rete ferroviaria italiana, l'Ansf ha emanato una serie di norme mitigative nei confronti delle imprese ferroviarie che vi esercitano il servizio viaggiatori. Tali norme hanno riflessi da un punto di vista dei tempi di percorrenza e sui modelli organizzativi, ma nel giro di 36 mesi dovrebbero essere progressivamente superate con l'avanzare degli adeguamenti. La dotazione tecnologica riguarda sia l'infrastruttura sia i rotabili, alcuni dei quali sono stati destinati alla radiazione in quanto vetusti.

Parallelamente vi è l'aspetto della formazione e qualificazione del personale, oltreché la questione dei requisiti psicofisici. Tutto un mondo ancora in costruzione e che necessiterà di uno sforzo notevole da parte di tutti gli attori. Al momento il quadro è abbastanza disomogeneo; sarà importante monitorare costantemente l'evolversi della situazione per vedere in maniera precisa dove intervenire. A tal proposito risulta quanto mai importante lo strumento del protocollo relazionale, che vede coinvolti Ansf e organizzazioni sindacali nazionali, da ampliare alla partecipazione in talune occasioni agli operatori ferroviari.

Invece, per quanto riguarda l'avanzamento dell'applicazione del decreto 04/2012/Ansf, registriamo sì una fase standard di adeguamento ai principi di tale decreto, ma anche il fatto che la mole di procedure che ne scaturiscono mette a dura prova la capacità dell'Ansf di moni-

torare puntualmente il meccanismo. Dobbiamo anche notare il fatto che alcuni operatori ferroviari, partendo dal presupposto dei costi e del ristretto tempo a disposizione per adeguarsi, propongono con una certa sollecitudine proroghe temporali e/o una revisione di talune disposizioni emanate dall'Agenzia, in qualche caso riportando, ad esempio, quello che avviene in maniera diversa in alcuni paesi europei. Mentre per quanto riguarda le macchine di manovra la questione ha varie sfaccettature e non tutte condivisibili, sapendo che le regole valgono indistintamente per tutti, che l'aspetto economico non può essere un giustificativo per declinare potenzialmente al ribasso i livelli di sicurezza indotti da revisioni normative e deroghe.

Infine corre l'obbligo di evidenziare una tematica, che a suo tempo ipotizzammo: ci riferiamo al proliferare e al conseguente consolidamento dei centri di formazione, sulla spinta della richiesta da parte del mercato di personale abilitato, in primis agenti di condotta. Premesso che qualcuno, sottovalutando in maniera preoccupante gli effetti che ne possono derivare, vorrebbe introdurre anche in Italia la possibilità di utilizzare per determinati periodi di tempo personale certificato e messo a disposizione da apposite società, tipo la Mev in Germania, Austria e Svizzera, resta il fatto che, come sottolineato ad Ansf, serve comunque una puntuale e capillare verifica nei confronti di questi centri di formazione.

Massimo Malvisi

Mobilità ferroviaria

Rfi? Ha urgente bisogno di nuovo personale

La presenza del gruppo Ferrovie dello Stato Italiane come protagonista sullo scenario socio economico nazionale oramai rappresenta una costante.

Sono tante le notizie che con frequenza annunciano dati positivi di andamento economico, acquisizioni parziali e totali di società di trasporto in ambito nazionale e internazionale, mettendo in evidenza una notevole solidità dell'azienda.

In una situazione tanto positiva emerge un elemento a cui da parte aziendale non viene posta la giusta attenzione, mentre per il sindacato è motivo di forte preoccupazione: l'insufficiente numero e l'elevata età del personale in servizio.

Focalizzando l'attenzione su Rfi, abbiamo già avuto modo di riferire su precedenti numeri di questo giornale come la carenza di personale nel settore della manutenzione infrastrutture abbia raggiunto livelli da vera e propria emergenza. Da tutte le regioni vengono evidenziate situazioni critiche, dove sono tanti i nuclei che hanno consistenze inferiori persino ai quantitativi minimi stabiliti dall'accordo del luglio 2015 sulla riorganizzazione del settore e che di fatto impediscono di far fronte alle aumentate esigenze della manutenzione. Riorganizzazione che, tra l'altro, a quasi due anni dalla stipula dell'accordo risulta ancora non totalmente realizzata, in quanto sono molte ancora le posizioni previste all'interno delle Unità manutentive e dei Nuclei da ricoprire.

Situazione difficile anche nel settore della Circolazione: qui la mancanza di personale si sente soprattutto nelle realtà dove l'implementazione tecnologica è stata mag-

giormente realizzata. Anche se recentemente sono state emanati bandi per l'assunzione di personale, a oggi ci risultano essere poche le immissioni di nuovi Capi stazione e assolutamente insufficienti per dare respiro ad un settore in grande sofferenza.

Appare del tutto evidente che, da parte aziendale, per procedere nelle assunzioni si stia aspettando la conclusione del confronto in corso sulla riorganizzazione della Circolazione, ritenendo che l'esito della trattativa determini minori esigenze di personale per effetto dei consistenti recuperi preventivati. La trattativa al momento sta vivendo una fase di stallo e si è in attesa della ripresa del dialogo ripartendo dall'ultima proposta presentata che, avendo colto le sollecitazioni del sindacato, inizia a delineare in maniera più compiuta le diverse parti in cui l'attività si sviluppa.

Partendo dal Controllo Produzione Circolazione (CPC), a differenza delle volte precedenti, oltre al Responsabile vengono previste le presenze e gli inquadramenti di altre figure di supporto, senza però far riferimento alle quantità da inserire, di Specialista e Addetto di Segreteria. All'interno del CPC viene prevista la presenza del Referente prescrizioni di Movimento (M3/M40) con inquadramento nel livello Q2.

Nelle sale di Coordinamento e Controllo Circolazione (CCC) l'operatività è affidata al Dirigente Centrale Coordinatore Movimento (DCCM) e sono previste la presenza del Referente delle Imprese Ferroviarie (RIF) e quello delle Informazioni alla Clientela (RIC). Insieme ai Dirigenti Centrali

Operativi (DCO) e, quando presenti le postazioni dei grandi impianti, Dirigenti Movimento Operatori (DMO), viene prevista la figura del Regolatore di Nodo. Pur se preventivata la presenza dei Dirigenti Centrali, non ne viene definito l'inquadramento che per la società, come più volte dichiarato, deve essere di livello B. Infine, completano le presenze all'interno delle sale gli Addetti del Nucleo M3/M40 e quelli dell'Informazione al Pubblico. Per le Unità di Circolazione (UC), nuova denominazione degli attuali RTM, viene confermata la volontà di istituire uno per ogni Unità Produzione e di far confluire all'interno dei rispettivi Controlli Produzione le UC di Bologna, Mestre e Roma.

Per la parte relativa alle stazioni, passano da 26 a 35 quelle che vengono ritenute complesse rispetto alle attuali 153 rette da Professional e che la società intende affidare a Capi Stazione di livello B, posizione su cui abbiamo espresso la nostra ferma contrarietà.

Per quanto ci riguarda c'è l'esigenza di chiudere rapidamente il confronto per stabilire a livello nazionale il modello base delle diverse strutture e i parametri da utilizzare nelle trattative territoriali, per definire le quantità di lavoratori da impiegare in misura adeguata ai carichi di lavoro da svolgere e in base all'ampiezza/complessità delle giurisdizioni territoriali di competenza.

Oggi la priorità, però, è procedere con celerità all'immissione di un gran numero di giovani già risultati idonei alle recenti selezioni ed emanare bandi di assunzione in tutte quelle regioni escluse da tale processo.

Portualità

Gioia Tauro: ha prevalso il senso di responsabilità su avulse dinamiche

Un risultato straordinario: nessun licenziamento. Incomprensibile che qualcuno non abbia firmato l'accordo

Il senso di responsabilità è stato il fattore primario che ci ha permesso di venire a capo della vertenza dei portuali di Gioia Tauro. Gli sforzi fatti da tutti in quest'ultimo anno, Governo (e in particolare il Ministero dei Trasporti) e organizzazioni sindacali, sono stati tanti e tutti indirizzati verso la "qualità sociale". Ripercorrendo quanto fatto ci è impossibile rinnegare il grande impegno profuso, contro tante avversioni, nella realizzazione di uno strumento normativo che istituisce di fatto un'agenzia di lavoro temporaneo per i porti di transhipment, che permetterà a tutti i lavoratori dichiarati in esubero di continuare il loro percorso, non abbandonando il ciclo produttivo.

Sono stati stanziati ben 45 milioni di euro per riqualificare e ricollocare i lavoratori di Gioia Tauro, oltre a quelli di Taranto. Fatti concreti dove il sindacato confederale è stato parte attiva e promotore di tali soluzioni, condivise con dirigenti capaci e lungimiranti. In tanti e in vari modi hanno provato a far saltare il banco, ma la partita era troppo importante, per l'occupazione e per il territorio, per concedere spazio a isterismi ed egoismi.

In ballo c'era il futuro dello scalo calabrese e di tante famiglie che nel porto vedono l'unica possibilità di sbocco lavorativo. Tutti, noi per primi, vorremmo che gli esuberanti non fossero mai dichiarati dalle aziende, in questa e in tutte le vertenze che quotidianamente ci troviamo a gestire, ma ciò non può esimersi dal fatto

Sono stati stanziati ben 45 milioni di euro per riqualificare e ricollocare i lavoratori di Gioia Tauro, oltre a quelli di Taranto

che, senza il senso di responsabilità tenuto da gran parte del sindacato confederale, si sarebbe rischiato di vedere un film già visto: perdita di centinaia di posti di lavoro e tutto quello che ne consegue.

Nel mese di luglio dello scorso anno, a Palazzo Chigi fu siglata un'intesa, con il solo obiettivo di dare un futuro al porto: sia l'armatore (Gianluigi Aponte) che il terminalista (Mct) avevano dichiarato di voler continuare a investire, qualora si fossero create le condizioni, e questo è sempre stato il nostro primario obiettivo. Aver gestito la fase finale della vertenza con il Ministro Delrio e il numero uno di Msc Gianluigi Aponte è la testimonianza di quanto il porto calabrese è al centro degli interessi del Governo e dell'armatore italo-svizzero. Quanto emerso dall'incontro presso il Ministero dà grosse speranze di rilancio delle attività dell'intera infrastruttura. Gli

impegni non sono solo finalizzati all'aumento dei traffici, ma anche alla diversificazione delle attività, come la realizzazione del bacino di carenaggio da parte della Regione e il successivo utilizzo da parte del gruppo Msc.

Inoltre si è partiti con la realizzazione del



gateway ferroviario, che permetterà alle merci di avere la fluidità che la "cura del ferro" può dare, aprendo il porto di Gioia al mercato e non relegandolo al solo scalo di transhipment, così come il riconoscimento della Zes (zona economica speciale) renderà più appetibile lo scalo e l'insediamento di piattaforme logistiche, sviluppando la retroportualità.

Ora le condizioni e i presupposti per fare bene ci sono tutti: adesso vanno messi in campo con la realizzazione delle opere e degli impegni presi durante la trattativa. L'accordo di programma (Apq) sottoscritto a Palazzo Chigi per il porto di Gioia Tauro vede l'impegno da parte di tutti i sottoscrittori, in primis lo Stato, nel trovare risorse e realizzare la riconversione dell'infrastruttura.



Sulla scorta di tutto ciò, si è pensato di non disperdere le professionalità lavorative e pertanto si è lavorato alla realizzazione di una norma legislativa che consentisse la costituzione di una agenzia per il lavoro temporaneo sul modello di quelle previste dalla legge portuale art. 17 84/94 con durata limitata a 36 mesi. Non pochi problemi abbiamo incontrato durante l'iter parlamentare, passando anche per una bocciatura in commissione bilancio del Senato, poi successivamente ripresa nel decreto mezzogiorno voluto dal Ministro

Chi passerà nell'agenzia, avrà modo di formarsi e riqualificarsi professionalmente, avendo così la possibilità di essere chiamato per nuovi impieghi o per essere avviato al lavoro direttamente dalle imprese operanti nel porto

competente, Claudio De Vincenti, a conferma degli impegni assunti in precedenza.

Per i lavoratori del terminal Mct, avendo esaurito gli ammortizzatori sociali, è stato un gran risultato per tutelare l'occupazione. Chi passerà nell'agenzia, avrà modo di formarsi e riqualificarsi professionalmente, avendo così la possibilità di essere chiamato per nuovi impieghi o per essere avviato al lavoro direttamente dalle imprese operanti nel porto.

L'agenzia avrà una durata di 36 mesi, trascorsi i quali si trasformerà in una nuova

agenzia, ai sensi del comma 5 dell'art. 17 della l. 84/94, che consentirà ai lavoratori di avere un'indennità di mancato avviamento, pagata dallo Stato, laddove non avessero trovato una ricollocazione. Ciò vuol dire che nessun lavoratore dei 380 che transiteranno nell'agenzia rimarrà scoperto e che, cosa fondamentale,

non c'è stato nessun licenziamento dei 442 dichiarati all'apertura della vertenza.

Si tratta di un accordo sofferto quello firmato lo scorso 15 giugno presso il Mit da Fit-Cisl, Filt-Cgil, Uiltrasporti e Uglmare: è un'intesa politica che sancisce i principi da trasferire nell'accordo presso la regione Calabria a conclusione dell'esame congiunto ai sensi della legge 223/91. L'intesa, di carattere nazionale, non è stata siglata dal sindacato di base Sul.

Il successivo 19 giugno presso gli uffici re-

gionali si è esperito l'ultimo atto dell'esame congiunto dove Sul unitamente a Uilt hanno dichiarato la loro avversa posizione, finalizzando un mancato accordo, mentre le altre organizzazioni sindacali hanno sottoscritto il verbale che sancisce il passaggio nell'agenzia delle 380 unità, dando anche la possibilità a chi in maniera volontaria richiederà il passaggio, di ricevere un indennizzo economico.

Non capiremo mai e non condividiamo l'atteggiamento di chi non ha portato fino in fondo il percorso, perché il lavoro fatto va ben oltre le possibilità iniziali che si prospettavano per i lavoratori di quel porto. Si è riusciti a conseguire un risultato che non solo blocca il rischio dei licenziamenti, ma che dà respiro di carattere nazionale allo scalo mettendolo al centro delle politiche portuali del Paese. Il porto di Gioia Tauro è una infrastruttura che cuba 1/3 dei container che arrivano in Italia, è l'unico porto di transhipment puro che c'è in Europa ed è l'ultima trincea europea rispetto alla portualità nord-africana.

Non poteva essere e non è stata una vertenza di solo carattere locale: i risvolti nazionali, per quello che il porto rappresenta e può rappresentare nel prossimo futuro, dovevano necessariamente richiamare tutti ai propri compiti e alle proprie responsabilità, coniugando lavoro e sviluppo del porto con il mantenimento dei livelli occupazionali. Siamo sicuri di aver fatto il massimo verso quella direzione.

Ringrazio il Coordinatore nazionale e tutta la delegazione regionale, che insieme a me hanno affrontato la vertenza, per aver compreso da subito la gravità della situazione e aver lavorato proficuamente al raggiungimento dell'obiettivo.

**Segretario nazionale Fit-Cisl*

Mobilità tpl

Il regio decreto 148 è ancora una tutela?

*Ecco cosa prevedono per i lavoratori la legge 96/2017
e l'accordo con il Ministero*

Come noto, il regio decreto 148 dell'8 gennaio 1931 regola la disciplina giuridica dei lavoratori autoferrotranvieri. Vige quindi da ben 86 anni e nel corso del tempo, come vedremo, le norme contenute al suo interno sono state pressoché superate o abrogate dalla contrattazione e dalla legislazione.

Ma, prima di arrivare a descrivere la vicenda che sta appassionando tutti i lavoratori del settore e che purtroppo si presta a strumentalizzazioni da parte di tanti, è doveroso ripercorrere il periodo che va da aprile 2017 a oggi.

Infatti, a seguito di una richiesta di incontro inviata dalle Segreterie nazionali di Fit-Cisl, Filt-Cgil e Uiltrasporti a firma dei Segretari generali sui possibili scenari che avrebbero coinvolto il trasporto pubblico locale, il 13 aprile scorso siamo stati convocati presso il Ministero dei Trasporti per un primo incontro e l'apertura di un tavolo permanente che potesse avere la finalità, tra l'altro, di coinvolgere le organizzazioni sindacali in un processo di interventi legislativi verso il settore. Tali interventi sono stati annunciati più volte ma, di fatto, mai realizzati, anche a seguito della presa di posizione della Consulta nei confronti della cosiddetta riforma Madia, la quale non ha mai visto la luce, sebbene promettesse di rivoluzionare il settore.

Nel corso dell'incontro del 13 aprile, ci è stata prospettata l'intenzione di interve-

Il fondo che finanzia il tpl è insufficiente rispetto alle esigenze del settore: deve avere un adeguamento annuale rispetto al tasso di inflazione reale



nire da lì a breve nel primo strumento legislativo utile, dove poter inserire importanti novità che di fatto sarebbero andate a riprendere alcuni pezzi della Riforma Madia per la parte inerente il tpl.

Il 24 aprile, il Consiglio dei Ministri approva il decreto legge n. 50/2017 "Disposizioni urgenti in materia finanziaria, iniziative a favore degli enti territoriali, ulteriori interventi per le zone colpite da

eventi sismici e misure per lo sviluppo" (la cosiddetta Manovrina), dove al suo interno sono presenti due articoli, il 27 e il 48, che intervengono in maniera importante su alcune tematiche del tpl, ovvero: il finanziamento/la dotazione del Fondo nazionale dei trasporti; le regole per l'affidamento dei servizi; la clausola sociale; la lotta all'evasione tariffaria.

Proprio su questi capitoli, il 23 maggio le

Segreterie nazionali, nell'ambito dell'iter di conversione in legge del decreto (previsto entro 60 giorni dalla sua emanazione), inviano al Ministro dei Trasporti degli emendamenti atti a modificare gli articoli contenuti nella legge, di seguito riassunti. Innanzi tutto il fondo che finanzia il tpl è ancora insufficiente rispetto alle esigenze del settore, per cui deve avere un adeguamento annuale rispetto al tasso di inflazione reale. Abbiamo chiesto anche l'incentivazione e la promozione dell'ag-

Il testo è integralmente ripreso da quello previsto all'interno della riforma Madia, quindi di fatto sulla bocca di tutti da più di due anni. Una novità? Per la Fit-Cisl no. Inoltre vogliamo ricordare che, insieme alle altre organizzazioni sindacali firmatarie del ccnl, congiuntamente alla parti datoriali, nelle premesse dell'ultimo contratto nazionale abbiamo ribadito la volontà di creare una commissione ad hoc che doveva iniziare il lavoro di contrattualizzazione del regio decreto, cosa fino a

guamento all'inflazione programmata; nel caso di cambio del datore di lavoro, la clausola sociale prevede il passaggio di tutti i lavoratori, l'applicazione del contratto nazionale e della contrattazione di secondo livello rispetto a una normativa europea che ne prevede il mantenimento almeno per un anno; sulla lotta all'evasione tariffaria si prevede che, pur mantenendo la facoltà delle aziende di rivolgersi d'enti esterni per l'effettuazione dei controlli, le stesse debbano fare un preventivo esame congiunto con le organizzazioni sindacali per individuare l'utilizzo del personale presente in azienda che ha perso la sua idoneità alla mansione; per quanto riguarda il 148, nell'accordo si prevede che la trattativa tra le parti per la contrattualizzazione del regio decreto avvenga nella sede del Ministero e che, se entro un anno dall'entrata in vigore della legge non fosse raggiunto un accordo sulla contrattualizzazione delle norme, si proporrà una proroga al fine di non avere un vuoto normativo.

Il riordino delle norme che regolano il settore del tpl rimane per la nostra organizzazione una priorità. L'ultimo intervento non è certamente sufficiente; l'obiettivo è quindi far entrare in una legge i contenuti dell'accordo stipulato con il Ministero dei Trasporti.

Per quanto riguarda il 148, al di là della consapevolezza di vivere un momento storico per gli autoferrotranvieri, non ci spaventa il lavoro che ci attende di contrattualizzare gli articoli in esso ancora vigenti, avendo la consapevolezza che le norme che regolamenteranno tutto il settore, dalle tutele alla disciplina, dovranno esprimere la massima attenzione nei confronti dei lavoratori del presente e del futuro.

**Coordinatore nazionale
Fit-Cisl Mobilità tpl*

Il riordino delle norme che regolano il settore del tpl rimane per la nostra organizzazione una priorità; l'obiettivo è quindi far entrare in una legge i contenuti dell'accordo stipulato con il Ministero dei Trasporti

gregazione delle imprese e l'individuazione di bacini idonei, evitando il meccanismo di più lotti al loro interno. Va poi riscritta la clausola sociale con un testo che, in caso di cambio di datore di lavoro, possa garantire oltre al passaggio di tutti i lavoratori, l'applicazione del ccnl mobilità/autoferrotranvieri e la contrattazione di secondo livello. Sulla lotta all'evasione tariffaria bisogna prevedere una primalità economica alle realtà virtuose, la detraibilità fiscale degli abbonamenti e soprattutto l'impiego del personale inidoneo a tale mansione.

Sempre nell'ambito dell'iter di conversione in legge del decreto, più precisamente nel primo appuntamento cioè la discussione alla Camera dei Deputati, viene presentato da una Parlamentare un emendamento all'art. 27 del dl. 50 (12-ter) dove si prevede l'abrogazione del regio decreto 148 con il seguente testo in parola: «Il regio decreto 8 gennaio 1931, n.148, e la legge 22 settembre 1960, n. 1054, sono abrogati, fatta salva la loro applicazione fino al primo rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro del settore e, comunque, non oltre un anno dalla data di entrata in vigore del presente decreto».

oggi mai avvenuta (noi pensiamo proprio per la poca volontà delle aziende di contrattualizzare le norme).

Ai lavoratori lasciamo la possibilità di farsi un'idea se è il caso di mantenere ancora in vigore quello che di fatto rimane del 148. Certamente noi non ci facciamo strumentalizzare da chi parla, predica e strilla su contenuti che probabilmente neanche conosce.

Il 12 giugno scorso le segreterie nazionali firmatarie del contratto nazionale siglano con il Ministero dei Trasporti un importante accordo che si prefigge di intervenire con il primo strumento legislativo utile rispetto agli articoli 27 e 48 del dl. 50, che nel frattempo ha ultimato il suo iter di conversione in legge con il voto di fiducia espresso dal Senato della Repubblica diventando l. 96/2017. Tuttavia l'iter non ha consentito di apportare modifiche prima della sua approvazione definitiva.

L'accordo sostanzialmente riprende al suo interno importanti contenuti presenti negli emendamenti presentati dalle Segreterie nazionali al decreto in questione il 23 maggio scorso, che di seguito elenchiamo: il Fondo nazionale dei Trasporti dal 2019 prevedrà per il suo finanziamento l'ade-

Autostrade, trafori e servizi

L'importanza della bilateralità e la “profezia” di Mario Romani

Tre settori dei trasporti rinnovano le cariche dei rispettivi enti bilaterali. Ma qual è il ruolo di queste realtà per lavoratori e sindacato?

L'ultimo Congresso ha individuato la partecipazione dei lavoratori come punto nodale della strategia Cisl per i prossimi anni.

Le modalità per realizzarla sono molteplici; una di queste è senza ombra di dubbio gli enti bilaterali. Proprio in questi giorni si stanno rinnovando le cariche di tre di questi enti: Autostrade, Noleggio, Autoscuole. I dirigenti della Fit-Cisl che saranno individuati avranno la possibilità di mettere in pratica la partecipazione nell'ambito della gestione ed erogazione delle prestazioni di welfare integrativo.

Previdenza complementare, previdenza sanitaria integrativa, supporto alla genitorialità, asili nido, istruzione sono ormai elementi concreti e necessari di tutela del lavoratore.

In piena crisi di rappresentanza di tutti i soggetti collettivi, affrontare il tema della bilateralità e della sussidiarietà appare in controtendenza e anacronistico ma invece, dall'analisi e dalle tematiche trattate, tale questione risulterà di estrema attualità e soprattutto particolarmente sfidante per il sindacato d'impronta partecipativa. Infatti, nell'ambito delle relazioni industriali del nostro Paese, nonostante tutto, è una modalità di regolazione molto diffusa e in continua espansione, rendendo evidente, come molto spesso accade, la sorprendente vitalità della società civile e dei corpi intermedi. Le tematiche che affronterò seguiranno tre filoni: le ragioni storiche, l'analisi descrittiva, i vantaggi e opportunità e le prospettive.

Le ragioni storiche

È consuetudine nella letteratura prevalente far risalire le prime forme di attività di tipo assicurative e mutualistico, nella storia sociale italiana, all'interno delle società di mutuo soccorso.

A questo proposito è molto interessante il saggio di Mario Fanti: “Istituzioni di mutuo soccorso in Bologna fra Cinquecento e Settecento: la Compagnia dei lavoratori calzolari.”

Ulteriori studi evidenziano organizzazioni di assistenza mutualistica già all'epoca delle corporazioni tra il quattrocento e il cinquecento.

Nel XIX i coniugi Webb, all'interno della loro opera fondamentale, “Democrazia industriale” (1897), sostengono che gli strumenti con cui le Unioni (Union) si servono per raggiungere il loro fine sono l'assicurazione mutua, che si doveva realizzare tramite versamenti comuni, il contratto di

riferimento per il pensiero di Mario Romani.

Sia Selig Perlman che John R. Commons, autorevoli esponenti della scuola di relazioni industriali americana, teorizzavano la supremazia della contrattazione collettiva non solo come strumento per migliorare i salari, ma come veicolo di pressione dei sindacati per ottenere maggiore sicurezza e partecipazione alla vita pubblica; il tutto sintetizzato dalla famosa definizione della coscienza del posto di lavoro, in alternativa alla coscienza di classe.

Mario Romani, tra i Padri fondatori della Cisl, nei suoi scritti auspica il passaggio, dalla cultura della estraneità a quella della integrazione; il progresso civile, socio-politico ed economico trova un fattore incentivante e può conseguire risultati positivi se i lavoratori passano dalla condizione e dalla cultura di estraneità, dalla non appartenenza alla condizione e al convincimento

Democrazia politica, economia mista, movimento sindacale sono i tre pilastri su cui è fondato il disegno di Mario Romani

lavoro e la sanzione legislativa. Strumenti che consentono di mantenere e migliorare le condizioni del lavoro, favorendo anche lo sviluppo della democrazia politica.

I coniugi Webb e poi negli anni '50 la “scuola” del Winsconsin, il vecchio e nuovo unionismo, costituiscono un sicuro

mento dell'integrazione, ossia appartenenza, collaborazione, partecipazione. Democrazia politica, economia mista, movimento sindacale sono i tre pilastri su cui è fondato il disegno di Mario Romani.

Le sue intuizioni sono straordinariamente moderne e sono legate da un filo rosso,

un'azione integrativa sul terreno contrattuale per l'istituzione di ulteriori forme di protezione aggiuntiva a quelle di legge, una seconda gamba costruita con strumenti "bilaterali cioè contrattuali".

Già nel '53-'54, all'interno della commissione Giacchi che elaborava lo statuto dell'Iri, vi erano precisi contenuti relativi alle logiche contrattuali e partecipative. Negli anni '80 (luglio 86, protocollo Inter-sind) furono costituite le commissioni paritetiche su formazione e sicurezza; negli anni '90, a partire dall'edilizia, dall'artigianato e dal commercio, si istituiscono gli enti bilaterali di derivazione contrattuale e si arriva ai giorni nostri, attraverso importanti interventi legislativi, come la legge 273/03, che sanciscono in via definitiva il riconoscimento degli enti come una forma di regolazione riuscita e potenzialmente ancora in via di sviluppo.

L'analisi descrittiva

Gli enti bilaterali sono organismi di origine sindacale costituiti e regolati da contratti collettivi, con gestione paritaria fra i rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro; esprimono una fase dinamica delle relazioni industriali che fornisce risorse collettive ritenute cruciali dalle parti sociali per favorire il consolidamento e la sicurezza del lavoro e dell'impresa (D. Paparella). In altre parole sono enti privati costituiti dalle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro di una determinata categoria professionale.

Le loro caratteristiche distintive sono le seguenti: sono paritetici, cioè hanno un uguale numero di rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro; hanno competenze in materia di politiche attive del lavoro, di formazione e qualificazione professionale, di tutela della salute e della sicurezza nel luogo di lavoro, di sostegno all'attività di lavoratori e imprese; costituiscono una modalità di relazione industriale efficace in quanto esprimono una concreta e incisiva forma di collaborazione tra capitale e lavoro; esprimono a pieno il principio di sussidiarietà che permetterà il

rinnovamento dell'attuale sistema sociale; infine, costituiscono le esperienze in qualche modo più significative per trovare luoghi di incontro istituzionali, per la composizione degli interessi economici e sociali del Paese.

Le finalità della bilateralità possono sintetizzarsi nei seguenti concetti: rendere effettivi diritti retributivi e di welfare non facilmente esigibili a causa dell'elevata frammentazione di imprese e rapporti di lavoro; integrare e supplire al welfare statale; affiancare istituti e procedure della

del liberismo economico (Frank Tannebaum).

Nei prossimi anni si prospetta per il sindacato una nuova sfida: il nuovo ambiente produttivo premierà sempre di più chi saprà rinnovarsi nei settori all'avanguardia; in un mondo dove le differenze di produttività sopravanzano quelle di costo, la nuova economia sembra richiedere che il sindacalismo aggiunga al momento del confronto quello dello sviluppo, passando da una protezione passiva dell'individuo a una attiva.

La bilateralità è la chiave di volta per lo sviluppo delle forme più avanzate di partecipazione organizzativa e strategica; si tratta di conquistare voce in capitolo nelle scelte delle imprese

rappresentanza e della negoziazione collettiva in settori sindacalmente deboli come le Pmi (piccole e medie imprese); dare piena applicazione ai contratti collettivi nazionali di lavoro; favorire la lotta al sommerso.

Nella Fit sono stati di recente costituiti 6 enti bilaterali, con gestione paritetica.

I vantaggi e opportunità e le prospettive

Gli enti bilaterali sono un esempio di regolazione riuscita determinando la produzione e la riproduzione relativamente stabile dei rapporti tra i gruppi sociali, in maniera tale che l'allocazione delle risorse tra loro avvenga senza far ricorso a mezzi "illegittimi" o all'uso frequente e diffuso della forza. In questo senso una regolazione efficace delle attività economiche contribuisce a creare un ordine non semplicemente economico ma anche sociale (Lange, Regini).

L'ente è parte integrante e fondamentale di quel collante, asset intangibile, per la coesione sociale che il soggetto collettivo sindacato può e deve preservare; in questa fattispecie è soggetto conservatore e serve da argine all'individualismo sfrenato

Il sindacato deve agire per garantire un diritto alla formazione per l'intero arco della vita, come investimento dell'individuo e interesse della società. Per il sindacalismo tradizionale lo scenario era un ambiente dove il logorio fisico del lavoratore arrivava prima di quello delle sue capacità produttive; attualmente invece accade il contrario: i lavori logoranti sono rari e diventa strategica la manutenzione delle competenze per tutta la vita lavorativa.

La bilateralità è la chiave di volta per lo sviluppo delle forme più avanzate di partecipazione organizzativa e strategica; non si tratta di una questione di potere ma di conquistare voce in capitolo nelle scelte delle imprese.

Per fare questo occorrono nuove competenze distintive per il sindacalista, poiché credibilità e fiducia si fondano anche sulla competenza: si tratta di esercitare pienamente il ruolo del sindacato nei luoghi di lavoro e nei territori, continuando a essere l'organizzazione che produce equità nei processi sociali e che valorizza i bisogni e le aspettative dei lavoratori, aiutando, infine, a comprendere e a intercettare nuovi bisogni e tutele per i lavoratori.

**Coordinatore nazionale
Fit-Cisl Autostrade*

Trasporto marittimo

Il rinnovo contrattuale di Tirrenia e le assunzioni in arrivo in Gnv e Corsica Sardinia Ferries

Tante buone notizie dallo shipping italiano grazie al grande lavoro della Fit-Cisl

Quest'anno il mese di giugno è stato particolarmente "busy" sul fronte del cabotaggio in quanto, tra rinnovi di contratti di secondo livello, accordi e meeting, ha visto il sindacato incontrare quasi tutti i maggiori operatori nazionali del settore. Uso il termine "quasi" in quanto con uno di loro abbiamo solo rapporti legati alle riunioni per i pareri per l'iscrizione di nuove navi nel Registro internazionale e purtroppo nient'altro.

Il contratto aziendale di Tirrenia Cin

Il mese è iniziato con l'incontro per la firma del contratto di secondo livello per marittimi ed amministrativi di Tirrenia-Cin, società del gruppo Onorato armatori. Il contratto, solo per la parte marittimi, era scaduto a dicembre 2016 e il percorso per il suo rinnovo, nonostante le trattative fossero iniziate in anticipo, è stato abbastanza lungo e travagliato: è durato oltre un anno. Abbiamo ottenuto la stabilizzazione di circa 130 lavoratori marittimi, tra crl (continuità rapporto lavoro) e turno particolare, e la risoluzione dell'annoso problema dei cosiddetti "facente funzione", che negli ultimi anni aveva penalizzato non poco i lavoratori, con la promozione dei dipendenti al loro grado effettivamente ricoperto a bordo. Altro risultato importante è stato la costituzione di una commissione paritetica per ridefinire le attività del personale di hotel e catering.

La parte più problematica è stata quella per il personale amministrativo che ha visto la società, con la scusa della modernizzazione dell'istituto contrattuale, fare delle proposte più provocatorie che concrete che hanno avuto il solo effetto di allungare a dismisura i tempi. Non si possono togliere soldi dalle tasche dei lavoratori con il solo obiettivo di modernizzare un contratto. Fortunatamente grazie alla lunga militanza e l'altrettanto durevole esperienza negoziale della nostra Rsa amministrativi, l'amico Giovanni Tagliaferri, figura carismatica e dal forte seguito, siamo riusciti a respingere tutti gli attacchi dell'azienda e a firmare un contratto che è stato ampiamente approvato dai lavoratori. Purtroppo non sempre il comportamento dell'azienda è stato all'altezza della situazione e in più di una occasione si è ar-

L'incontro con Grandi Navi Veloci

Il 13 giugno abbiamo incontrato la Grandi Navi Veloci, società della galassia Msc, per la verifica periodica della flotta e della forza lavoro. L'occasione è stata utile anche per fare il punto della situazione dopo l'ottenimento delle quattro navi e del relativo personale dalla Snav. Il percorso di acquisizioni si concluderà entro metà luglio con quella del terminal e della biglietteria di Napoli con altri 19 lavoratori da inquadrare con contratto Confitarma.

L'azienda ci ha illustrato le attività correnti, evidenziando il significativo investimento su linee internazionali, tanto che il 40 % del fatturato aziendale arriva dai collegamenti con il Marocco. In ripresa e con buoni margini operativi i traffici con la Tunisia, dopo il crollo a seguito degli attentati

Con il rinnovo del contratto aziendale di Tirrenia Cin abbiamo ottenuto la stabilizzazione di circa 130 lavoratori marittimi

rivati pericolosamente vicino alla rottura delle trattative. Che il nuovo management avesse bisogno di un "rodaggio" un po' più lungo era subito parso chiaro a tutti, ma nessuno si sarebbe mai aspettato la firma di due diversi accordi sui permessi per visita medica uno con i confederali e uno con gli autonomi.

di qualche tempo fa. Stabili i traffici con la Sicilia, soprattutto per le linee cargo, anche se a causa della guerra delle tariffe i noli sono abbastanza bassi, con margini ridotti.

L'Albania quest'anno vede segno positivo dopo che le passate stagioni non avevano avuto esito entusiasmante e la Sardegna,

retrocessa a linea stagionale, registra ottime performance della Rhapsody sulla Genova - Porto Torres. Per la nuova linea su Malta, solo carico, a fine anno si tire-

2.000/2.500 passeggeri. Rimanendo sull'elemento del personale, quest'anno l'azienda dovrebbe impiegare circa 120 marittimi italiani in più dello scorso anno,

con l'Italia con la nave Corsica Express, a oggi con ben tredici navi e collegamenti regolari tra Francia, Corsica, Sardegna e Italia possiamo sicuramente dire che tanta strada è stata fatta. Per rimanere alle sole caratteristiche tecniche delle navi si è passati dai seicento passeggeri e sessanta veicoli trasportati dalla Corsica Express nel 1968 ai 2.020 passeggeri, 670 auto e 1.930 metri lineari di carico dell'ultima arrivata, la Pascal Lota.

Durante l'incontro il management della società ci ha esposto il piano industriale che, nonostante qualche "frizione" tra gli azionisti, con l'apertura di una nuova linea consentirà l'impiego di tutte le navi attualmente in flotta. Infatti, oltre alle linee "storiche", si procederà al potenziamento della Tolone - Porto Torres - Porto Vecchio, si aprirà la nuova linea Piombino - Porto Vecchio - Golfo Aranci, operata dalla Sardinia Vera, una delle navi storiche dell'azienda. Sono state smentite le voci apparse di recente sulla



ranno le somme anche se al momento sembra avere numeri interessanti.

Purtroppo, sia per raddoppiare le linee della Sicilia sia per le classiche navi "scopa" da impiegare questa estate, la società ha scelto la bandiera estera: la prima è la Kriti I della Anek line tristemente conosciuta per le vicissitudini quando era stata noleggiata dal consorzio Go in Sardinia; le altre due saranno noleggiate dalla Stena, quindi anche queste di bandiera comunitaria.

Buone notizie arrivano sulla consistenza della flotta, in quanto entro luglio dovrebbero essere firmati i contratti per la costruzione di due nuove navi, più altre due in opzione, le quali andranno ad aggiungersi alla flotta attuale, quindi con positive ricadute sull'occupazione di marittimi italiani. Navi che saranno delle Ro/pax (traghetto passeggeri) con caratteristiche intermedie tra la Superba e la Fantastic, con 3.000 metri lineari di carico e circa

il che conferma la bontà dell'accordo di flotta firmato con l'azienda a giugno 2016. Altro accordo sindacale che sta dando ot-

L'accordo sindacale sull'imbarco degli allievi ufficiali sta dando ottimi frutti: nel 2016 in Gnv sono transitati sulle navi aziendali 39 allievi ufficiali di coperta e 36 di macchina

timi frutti è quello sull'imbarco degli allievi ufficiali in quanto l'anno scorso ha visto "transitare" sulle navi aziendali 39 allievi ufficiali di coperta e 36 di macchina.

Il piano industriale di Corsica Sardinia Ferries

Giovedì 15 giugno, festa di San Vito Martire, si sono tenuti a Bastia le celebrazioni per l'ultima nave arrivata in flotta del gruppo Corsica Sardinia Ferries e battezzata con il nome dell'armatore Pascal Lota, morto lo scorso anno. Dal lontano 1968, quando Lota iniziò a collegare la Corsica

stampa specializzata su rischi occupazionali, anzi sono stati confermati i livelli occupazionali dello scorso anno che con l'entrata in flotta dell'ultima nave dovranno per forza di cose aumentare. Il management ha confermato anche per il 2017 la collaborazione con Prime Consulting nel progetto "Nave scuola" per la selezione e formazione di personale dell'area hotel/catering, che negli ultimi sette mesi ha visto la selezione di circa 220 giovani, di cui 130 già inseriti nell'organico aziendale.

**Coordinatore nazionale Trasporto marittimo*

Trasporto aereo

L'odissea di un settore strategico

La crisi finanziaria, all'apparenza inarrestabile, delle due maggiori compagnie aeree nazionali dello scorso decennio, Alitalia e MeridianaFly, sta agevolando la crescita (anch'essa all'apparenza inarrestabile) delle nuove realtà industriali aeronautiche "straniere", che stanno di fatto acquisendo il controllo del settore del trasporto aereo.

Da una parte l'incapacità di trasformare in industria strutture nate come agenzie statali di servizio, dall'altra soprattutto la "geniale" intuizione di Ryanair, che per prima è riuscita a far profitto non esclusivamente dalla vendita del biglietto al passeggero, hanno decretato l'inizio della nuova era del trasporto aereo in Europa.

Altre realtà industriali straniere hanno seguito le orme della compagnia irlandese in un settore che ha ancora ampi margini di sviluppo, soprattutto al di fuori dei confini europei, tanto che a oggi le compagnie definite low cost riescono a spostare volumi di passeggeri superiori a quelli di tutti gli altri vettori "tradizionali" europei, con ambizioni di divenire riferimento anche per i viaggi intercontinentali. È di pochi giorni fa l'annuncio dell'inaugurazione nel prossimo autunno di collegamenti intercontinentali da Roma Fiumicino agli Stati Uniti da parte della compagnia Norwegian.

Le low cost stanno colonizzando un territorio che le realtà nazionali, non solo italiane, non sono spesso in grado di servire né presidiare.

Se, da un lato, i vettori storici italiani sono

Le low cost stanno colonizzando un territorio che le realtà nazionali, non solo italiane, non sono spesso in grado di servire né presidiare

agli sgoccioli, con tutto quello che ne consegue in termini di posti di lavoro, da un altro canto le compagnie "straniere" stanno selezionando e reclutando centinaia di professionisti di esperienza fra le loro fila. Costoro in parte provengono dai bacini delle nostre due compagnie nazionali, altri rientrano da periodi trascorsi lontano da casa, altri trovano comunque in queste realtà la loro prima occupazione. Solo per il 2017 Ryanair ha in programma l'assunzione di oltre 700 piloti di nuova formazione; easyJet e Norwegian hanno piani simili. Se Alitalia pianifica di acquisire aeromobili nell'ordine delle unità e di alienarne alcune decine, Ryanair, Norwegian, easyJet e Wizzair hanno centinaia di macchine in ordine con migliaia di posizioni professionali che dovranno essere coperte, anche in ambito nazionale.

Dieci anni fa le alternative per il personale navigante che perdeva il lavoro erano la cassa integrazione o emigrare verso Oriente. Oggi ci sono opzioni a volte migliori delle realtà in cui si vive.

Prospettive di carriera e affidabilità finanziaria del datore di lavoro, ma anche, in alcuni casi, garanzie di impiego e tutele sociali qualitativamente migliori di quelle in essere in Alitalia e Meridiana, fanno sì che molti piloti esperti e formati da decenni di impiego decidano di "cambiare

casacca", preferendo paradossalmente le low cost. Questo crea un ulteriore danno alla oramai ex compagnia di bandiera che, oltre ad aver sperperato risorse economiche, si trova adesso a veder "fuggire" il suo capitale più prezioso, dopo averlo "sfruttato" per anni piuttosto che valorizzato.

Le "major" nazionali stanno probabilmente sottovalutando l'effetto "dumping" che queste compagnie stanno realizzando non solo sul traffico passeggeri ma anche fra le fila dei loro organici. Inoltre, in alcuni casi chi assume non lo fa direttamente, ma utilizzando astutamente intermediari con domicilio fiscale all'estero che, nel pieno rispetto del diritto comunitario e degli accordi bilaterali fra Stati, "dirotta" di fatto parte della ricchezza generata sul territorio italiano verso nazioni straniere. Le possibilità di impiego che derivano dall'appartenenza a un paese comunitario consentono ad alcuni operatori di stipulare contratti su territorio nazionale italiano, vedasi Ryanair che ha parte del personale ingaggiato a "partita Iva" in Irlanda e parte retribuito a cottimo ingaggiato tramite un'agenzia irlandese. Altri, invece, hanno preferito instaurare rapporti di lavoro secondo le leggi dei paesi in cui hanno deciso di operare, come nel caso di Norwegian ed easyJet, con contratti di lavoro condizionati alle norme di

diritto italiano.

Le previsioni di sviluppo del trasporto aereo fanno sì che nei prossimi anni ci sarà una costante richiesta di personale di volo. Sono previste inoltre nuove forme di sviluppo del trasporto intercontinentale che potrebbero ridisegnare gli equilibri di forza continentali fra i vari competitor europei. Come esempio si può menzionare l'entrata in servizio di aeromobili tipo Boeing 737 Max o A321 Neos, tutti di nuova generazione e che consentiranno di effettuare collegamenti intercontinentali, per il momento solo tra la costa occidentale europea e quella orientale degli Stati Uniti, da aeroporti secondari che potrebbero mettere in crisi la tradizionale egemonia delle "major" europee e americane, a prescindere dei collegamenti già in essere effettuati con velivoli di lungo raggio tradizionali, come Norwegian con il B787.



Proprio quest'ultimo vettore sta inaugurando dei collegamenti transoceanici fra Regno Unito e Usa con velivoli B737 Max e Ryanair potrebbe seguire a breve. In un futuro non remoto, inoltre, potrebbero essere disponibili aeromobili di dimensioni simili in grado di raggiungere New York anche da paesi dell'Europa mediterranea o centrale, in diretta concorrenza con i

classici vettori di lungo raggio.

Tutto questo accade mentre Alitalia, alle prese con l'ennesima bancarotta, si barcamena per non soccombere. Potrebbe trovarsi nella condizione di riuscire a trovare un acquirente serio e competente, oltre che con disponibilità finanziarie adeguate, senza più disporre, tuttavia, delle risorse

umane che fino a ora hanno costituito nel bene, e volte anche nel male, la ricchezza della compagnia.

Timidi segnali di cambiamento sono finalmente visibili da parte della gestione commissariale, che ha accolto le richieste delle

nali sembra segnato e probabilmente non potrà affrancarsi da questa crisi, in parte provocata e in parte subita, se non dopo un lungo periodo. Le rappresentanze dei lavoratori si trovano di fronte una sfida molto impegnativa, poiché dovranno imparare a confrontarsi con realtà che operano a volte al di fuori delle regole nazionali, come personale straniero che

La realtà delle rappresentanze nazionali dovrà per forza di cose integrarsi e operare in sinergia con sindacati esteri, come Fit-Cisl sta facendo da anni all'interno di Etf

opera sul territorio italiano. La contrattazione stabilita a tavolino in un'altra nazione per il sindacato sarà l'elemento da evitare. Non potrà venire meno il controllo e la verifica del rispetto delle regole, a tutela della prestazione professionale dei lavoratori e della sicurezza dell'utenza. La

realtà delle rappresentanze nazionali dovrà per forza di cose confrontarsi con strutture straniere, dovrà integrarsi e operare in sinergia con sindacati esteri, come Fit-Cisl sta facendo da anni all'interno di Etf (European Transport Workers' Federation).

Il compito che attende le rappresentanze dei lavoratori in un periodo in cui i diritti stanno pericolosamente scomparendo, dove il lavoro è sempre più cottimizzato, dove la sicurezza è ufficialmente prioritaria ma di fatto cede il passo ai profitti di impresa, dove le regole assol-

vono esclusivamente un requisito formale poiché la "responsabilità" finale ricade comunque sull'ultimo anello della catena del sistema, è estremamente arduo. Se da un lato altri voleranno nei cieli italiani con sempre più viaggiatori stranieri che raggiungeranno il nostro Paese, dall'altro i lavoratori impiegati presso queste aziende dovranno continuare a essere tutelati.

parti sociali di congelare l'efficacia del contratto collettivo nazionale di lavoro scaduto lo scorso dicembre, rinunciando a tutta la serie di provvedimenti in pejus, soprattutto dal punto di vista normativo, che hanno caratterizzato gli ultimi mesi della gestione emiratina.

Il destino delle nostre compagnie tradizio-

Il diritto di sciopero torna a far parlare di sé

È tempo di statistiche e di repechage di proposte di revisione a tratti miopi, populiste e non risolutive



Nel nostro Paese a seconda dei fatti e delle circostanze che occupano la cronaca nazionale ci si improvvisa esperti di qualcosa. In occasione dei mondiali di calcio 60 milioni di italiani si sentono direttori tecnici della nazionale e lo stesso copione si ripete quando c'è uno sciopero nei servizi pubblici essenziali e, in particolare, nei trasporti: allora, indipendentemente dall'analisi delle cause, si invoca – con il fine di tutelare i cittadini utenti – il varo di una nuova legge quando basta semplicemente modificare o integrare quella esistente e già collaudata.

«La legge 146 del 1990 che regola il diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali, ha già compiuto 27 anni»: così, lo scorso 22 giugno, il Presidente dell'Authority che ha oggi il compito di vigilare sulla corretta applicazione delle norme in materia di sciopero nei servizi pubblici essenziali, ha aperto il suo intervento in occasione della presentazione alle Camere della relazione annuale sull'attività svolta nel 2016.

Bene, sono anni ormai che la Fit-Cisl lo so-

stiene. Ma attenzione al “come”!

L'andamento del conflitto

Dai dati elaborati dall'Authority, considerando tutti i servizi pubblici essenziali (quindi non solo i trasporti), nel 2016 in ambito locale/regionale e nazionale si sono contate in tutto 2.352 proclamazioni di sciopero sfociate poi, a seguito di revocche spontanee o interventi preventivi dell'Authority stessa, in 1.488 azioni di sciopero per un totale di 840 giornate, 99 in più rispetto all'anno precedente.

Vista l'attenzione mediatica che ruota intorno al diritto di sciopero, in particolare nei trasporti, in prossimità di ogni astensione dal lavoro e che spinge con forza verso la ricerca di possibili soluzioni ai forti disagi creati agli utenti, ci sarebbe piaciuto in questa sede riportare e commentare anche i dati relativi alle cause di insorgenza del conflitto, cosa che purtroppo non ci è possibile fare perché, ahim noi, da due anni a questa parte sembra essere divenuto questo un argomento di scarso interesse, tant'è che non vengono riportate

elaborazioni in merito.

Anche se potrebbe sembrare lapalissiano è bene ricordare che, per il lavoratore, aderire a uno sciopero, significa perdere parte della retribuzione per le ore non lavorate (soldi che l'azienda risparmia) e che, se si decide di intraprendere tale strada, molto probabilmente è perché si sta tentando disperata-

mente di creare una pressione nei confronti del datore di lavoro per indurlo a rispettare il contratto collettivo di lavoro e gli accordi sottoscritti.

Il rammarico nasce nel momento in cui ci si rende conto che quella pressione, a oggi, non si crea affatto e che le diverse proposte di revisione della legge sembrano non tenerne conto, sbagliando strategia e approccio alla soluzione dei problemi. Guardare con miopia alla mera rimozione degli effetti dello sciopero non aiuterà né i lavoratori né gli utenti dei servizi, ma alimenterà il disinteresse aziendale al raggiungimento di un buon clima di relazioni industriali orientato al rispetto dei diritti dei lavoratori, al dialogo e non al conflitto.

Altro dato interessante che ci sarebbe piaciuto riportare è quello relativo alle astensioni selvagge, quelle cioè in cui gruppi di lavoratori, spontaneamente, quindi senza il coordinamento delle organizzazioni sindacali, decidono improvvisamente di incrociare le braccia violando tutte le regole. Perché lo fanno?

Probabilmente perché, esasperati, non sono più disposti ad aspettare che le organizzazioni sindacali, almeno quelle responsabili come la nostra, avviino e portino a termine tutte le procedure previste dalla legge nel rispetto degli innumerevoli precetti quali, tra gli altri, procedure di raffreddamento e conciliazione, preavviso, indicazione della durata e, in modo particolare, l'ormai tristemente famosa "rarefazione". Una regola studiata dal legislatore per evitare che uno stillicidio di scioperi troppo ravvicinati tra loro possa danneggiare in modo abnorme gli utenti del servizio ma che, in realtà, vista la frammentarietà sindacale presente oggi e l'obbligo, per tutti, di rispettare tale regola in modo indistinto, crea non poche difficoltà nel trovare una "casella libera" in calendario da utilizzare per effettuare lo sciopero, limitando così fortemente l'esercizio corretto di tale diritto e inducendo i lavoratori a "fare da se".

C'è effettivamente più di qualcosa che non va.

Rappresentatività sindacale e diritto di sciopero: un connubio a oggi "imperfetto"

L'art. 40 della Costituzione che recita: «il diritto di sciopero si esercita nell'ambito delle leggi che lo regolano» ha attribuito, di fatto, a qualunque soggetto collettivo la possibilità di proclamarne uno, a ciascun lavoratore la possibilità di aderirvi e assegnato al legislatore il compito di regolarne l'esercizio.

La spiccata moderazione nel ricorso a tale strumento di lotta che ha da sempre caratterizzato le organizzazioni sindacali più strutturate e portatrici degli interessi della maggioranza dei lavoratori e l'atteggiamento dilatorio e speculativo di associazioni datoriali e imprese che non praticano corrette relazioni sindacali hanno favorito nel tempo il proliferare di quelle associazioni o movimenti sindacali, come detto dal Presidente della Commissione, caratterizzate da una «incerta rappresentatività», che invece hanno fatto dello sciopero uno strumento da utilizzare in maniera disin-

volta per raccogliere consensi tra i lavoratori e creare un clima concorrenziale tra organizzazioni sindacali per nulla utile. Assunto che nessuno può pensare di impedire l'esercizio di un diritto costituzionale, è ovvio che la rappresentatività sindacale e la normativa in materia di sciopero nei servizi pubblici essenziali non possono più viaggiare separatamente.

Nel numero 11/12 del 2015 de "La Voce dei Trasporti" abbiamo sintetizzato il contenuto di tre disegni di legge presentati dagli On. Ichino, Sacconi e Di Biagio che hanno formato oggetto di dibattito nel corso dell'Assemblea organizzativa della Fit-Cisl. Dall'analisi di tali proposte è emerso quell'approccio miope alla revisione della legge sugli scioperi di cui si è accennato sopra. Lo stesso presidente dell'Authority, citandoli, ha espresso forti riserve circa l'idea, contenuta in alcuni di questi disegni di legge, di prevedere l'obbligo per le organizzazioni sindacali non dotate di «rappresentatività maggioritaria» di indire, prima della proclamazione di uno sciopero, un referendum tra tutti i lavoratori coinvolti nella vertenza. La previsione di tale vincolo cela infatti, in maniera non troppo velata, il tentativo di impedire de facto l'esercizio del diritto costituzionale stanti le innumerevoli difficoltà soprattutto di tipo logistico che ruotano intorno a un referendum da svolgere tra migliaia di lavoratori che operano nel settore dei trasporti.

Quale dovrebbe essere l'approccio "intelligente"?

Il diritto di sciopero non si tocca. Certo è che la legge che lo regola va rivista e aggiornata alla luce dei cambiamenti subiti dal mondo del lavoro e dalle relazioni industriali da 27 anni a questa parte. Dopo aver vissuto sulla nostra pelle tutti i deficit che ha nel tempo manifestato la normativa, abbiamo acquisito la consapevolezza su cosa e come agire. Rimuovere le cause di insorgenza del conflitto, questo è il punto di partenza.

L'iter procedimentale dettato dalla legge 146 del 1990, per prevenire il conflitto è

disatteso nella sua filosofia: spesso le aziende non convocano le organizzazioni sindacali per esperire le procedure di raffreddamento e conciliazione oppure, quando le convocano, sono disinteressate a trovare soluzioni utili alla composizione della vertenza. È necessario pertanto prevedere l'applicazione di pesanti sanzioni per le aziende che assumono questi comportamenti.

Gli effetti di uno sciopero devono tornare a pesare significativamente in termini economici anche sulle aziende e non solo sui lavoratori e sugli utenti come accade oggi. In presenza di una simile previsione si determinerebbero comportamenti virtuosi per tentare di trovare un accordo finalizzato a evitare la protesta.

Se poi alle predette sanzioni, come già indicato nella proposta di legge di iniziativa popolare presentata alla Camera dei deputati il 5 marzo 2015, nota come "Sciopero intelligente", che nonostante le circa 80 mila firme giace ferma da più di due anni, si prevedesse, a carico delle aziende, un rimborso agli utenti per i disagi subiti in occasione di uno sciopero, siamo certi che un buon 70% dell'attualizzazione della legge sarebbe compiuta.

Solo quando le posizioni fra le parti fossero inconciliabili e lo sciopero non si potesse evitare, potrebbe "entrare in campo" la verifica della rappresentatività di ciascun sindacato "proclamante" che, come ipotizzato, sarebbe utile non certo come auspicato da taluni per stabilire chi può o non può esercitare il diritto di sciopero, bensì per stabilire "come" debba essere esercitato senza penalizzare esclusivamente ed eccessivamente l'utenza.

Attualizzare le regole e differenziarle sulla base della diversa rappresentatività sindacale può essere la strada corretta per contenere e garantire l'esercizio di più diritti costituzionalmente tutelati: quello dei lavoratori allo sciopero e quello dei cittadini/utenti ai servizi pubblici essenziali.

Donne

Sicura a casa, sicura a lavoro

*Ecco il progetto Ces contro la violenza di genere
a cui ha partecipato il Coordinamento nazionale donne Fit*



Il 2016 ha rappresentato un anno importantissimo per l'impegno sindacale europeo sul tema della violenza di genere concretizzatosi attraverso l'azione della Ces.

La Confederazione europea dei sindacati ha realizzato un importante e ambizioso progetto "Safe at home, safe at work", cioè sicura a casa, sicura a lavoro. Il progetto aveva lo scopo di effettuare un'indagine in merito al modo in cui, nei paesi europei, viene affrontato il tema della violenza di genere sul piano politico, sociale e sindacale, il tutto finalizzato a riaffermare la necessità di tenere sempre alta l'attenzione su questo argomento, mantenendo l'impegno costante in termini di prevenzione, contrasto e gestione del fenomeno nei molteplici aspetti in cui si può manifestare. Il progetto, i cui esiti sono stati presentati con l'illustrazione di un rapporto a Madrid il 25 novembre scorso, si è concretizzato attraverso delle interviste effettuate a esponenti della politica, del sindacato,

delle associazioni datoriali e civili che si occupano del tema nei vari paesi europei.

Il rapporto riunisce elementi di prova raccolti dalle interviste, realizzate nell'ambito di 11 paesi, che hanno rappresentato dei casi di studio nel quale sono contenute le misure prese dai sindacati per affrontare la questione ponendo particolare atten-

zione su due ambiti: la violenza di genere nel luogo di lavoro, comprese le molestie sessuali al lavoro, e la prevenzione della violenza domestica nel lavoro. Entrambi gli aspetti nella ricerca sono analizzati rispetto al quadro giuridico generale, al ruolo della contrattazione collettiva e alle iniziative sindacali, rapporti e cooperazione con la società civile ed associazioni

femminili, nonché alle sfide che i sindacati si pongono per affrontare il fenomeno della violenza di genere in futuro. Inoltre, il rapporto raccoglie le buone pratiche di lavoro evidenziando il valore aggiunto dell'azione sindacale, in termini di approccio innovativo negoziale nel sostenere le vittime e nel contribuire a realizzare posti di lavoro liberi da violenza e molestie.

La Fit ha partecipato direttamente al progetto attraverso la condivisione dell'impegno del Coordinamento nazionale donne relativo alla violenza di genere nei trasporti, concretizzatosi attraverso la collaborazione con l'associazione nazionale volontarie del Telefono Rosa, con le numerose iniziative seminariali e assembleari realizzate a livello nazionale e territoriale, attraverso la realizzazione della prima indagine conoscitiva nazionale sul livello di incidenza del fenomeno della violenza nei trasporti e con la costante azione propositiva in ambito contrattuale.

**Contro la violenza di genere
sono stati sottoscritti importanti accordi nazionali
e diversi ccnl hanno recepito azioni
di prevenzione e contrasto**

Di seguito si riporta un estratto del rapporto in riferimento al caso di studio Italia con il contributo del Coordinamento.

«La categoria dei trasporti rappresentata dalla Fit-Cisl ha svolto un lavoro importante sulla violenza contro le donne. Il sindacato ha un Coordinamento nazionale donne che si occupa trasversalmente delle questioni di genere tramite l'azione di una

rete di coordinamenti donne regionali che si occupa da tempo, tra le altre cose, del tema della violenza e delle molestie nei luoghi di lavoro anche attraverso le procedure di contrattazione nazionale e territoriale. A tale proposito sono stati sottoscritti importanti accordi nazionali e diversi ccnl hanno recepito azioni di prevenzione e contrasto alla violenza di genere.

Il coordinamento donne supporta il processo di contrattazione e definisce delle piattaforme da sottoporre alle trattative sul tema della violenza e delle molestie. Secondo Francesca Di Felice (dirigente nazionale Responsabile del coordinamento donne per il sindacato dei trasporti Fit-Cisl): "Gli uomini che partecipano al tavolo delle trattative ci hanno coinvolte attivamente, consentendo la firma di numerosi accordi con le aziende che operano nel settore dei trasporti. Rapportandoci alla legislazione nazionale, cerchiamo di convincere le aziende a stabilire le procedure per affrontare la questione della violenza contro le donne". Negli ultimi anni, l'aumento del personale femminile alla guida di autobus e treni ha acceso i riflettori sulla sicurezza delle donne. La questione della violenza posta in essere da parte di terzi e le molestie contro le donne hanno acquisito un'importanza crescente. Il sindacato sostiene la necessità di coinvolgere gli uomini nelle attività di sensibilizzazione al fine di promuovere la cultura del rispetto nel lavoro e nel contesto sociale. Uno studio svolto dalla Fit-Cisl sulla violenza e le molestie contro le donne nel settore dei trasporti ha messo in luce gli alti livelli di violenza contro le donne nel settore e dipinto un quadro oscuro caratterizzato da comportamenti sessisti nei confronti delle lavoratrici: "I risultati dello studio hanno dimostrato un'elevata incidenza delle molestie e delle molestie sessuali, soprattutto quando la violenza viene utilizzata come una forma di ricatto: favori sessuali in cambio di un lavoro o una promozione. Nelle aziende che tagliano i posti di lavoro o che chiudono, viene usata quest'arma di ricatto. Abbiamo altresì rilevato

un alto livello di violenza da parte degli utenti dei trasporti. Le donne sono le vittime principali perché sono considerate più deboli e al di fuori del loro ruolo tradizionale. Inoltre assistiamo a un aumento dei comportamenti aggressivi nei confronti delle donne" (Francesca Di Felice, Fit-Cisl).

La priorità futura del sindacato sarà quella di avvalersi sempre di più della contrattazione collettiva per sviluppare procedure a livello aziendale per la denuncia anonima, lo svolgimento delle indagini, la gestione dei casi e delle conseguenze della violenza, nonché la prevenzione dei rischi di sicurezza. A livello territoriale, l'obiettivo è quello di affrontare la sicurezza negli spazi pubblici, nei quartieri e nelle periferie che risultano essere più pericolose per le donne impiegate nei turni di notte. La Fit-Cisl ha dato la precedenza agli incontri con le imprese per sensibilizzarle sulla violenza e le molestie contro le donne e sull'esigenza di cambiare la cultura. "Servono più iniziative tese a sostenere il cambiamento culturale, un'opera di educazione con bambini e adolescenti e maggiori risorse da destinare a questa problematica. Abbiamo intrapreso alcuni passi; i cambiamenti sono visibili ma rimane molto da fare. Molti colleghi uomini si sono impegnati in questo senso, e abbiamo avuto sempre il supporto della Segreteria nazionale, per giungere alla firma degli accordi e contratti nazionali che prevedono azioni di prevenzione e contrasto alla violenza di genere nei luoghi di lavoro, che hanno rappresentato un successo senza precedenti" (Francesca Di Felice, Fit-Cisl)».

Di seguito alcuni esempi degli accordi sindacali e dei ccnl che hanno recepito azioni volte a prevenire, contrastare e gestire la violenza di genere nei trasporti:

Ccnl Anas: stabilisce l'impegno a prevenire e affrontare la questione delle molestie sul luogo di lavoro attraverso un protocollo, in virtù del quale l'azienda deve avviare delle iniziative e delle procedure per rilevare i casi di violenza e fornire un sostegno alle vittime mediante il comitato sulle pari op-

portunità.

Contratto aziendale Enav: stabilisce il principio in base al quale i rapporti di lavoro devono essere inseriti in un ambiente adeguato, con metodi e condizioni atte a garantire pari dignità tra uomini e donne, a individuare i casi di molestie, a cambiare comportamento e correggere gli atteggiamenti che possono compromettere lo sviluppo di buoni rapporti sul luogo di lavoro.

Accordo Tnt: il 25 gennaio 2016 l'azienda ha sottoscritto una dichiarazione di responsabilità basata sull'accordo quadro europeo del 2007, di cui cita alcuni passaggi fondamentali. Segnatamente Tnt "considera inaccettabile ogni atto di violenza o di molestie nel posto di lavoro e attuerà le misure adeguate contro chi si rende colpevole di tali azioni". Specifica, altresì, che l'azienda promuoverà un ambiente di lavoro dove la dignità di tutti verrà rispettata in base ai principi delle pari opportunità.

Accordo Easyjet: la compagnia aerea ha sottoscritto un accordo il 4 marzo 2015 sulla protezione della dignità del lavoratore e la prevenzione delle molestie sessuali. L'accordo stabilisce che le molestie sessuali e il mobbing sono una violazione disciplinare e che sono sanzionate le azioni che sono state fatte semplicemente per danneggiare qualcuno o ottenere un vantaggio nel lavoro. I casi di molestie sessuali denunciati all'azienda devono portare all'attuazione di procedure tempestive, imparziali e anonime.

Accordo Busitalia: l'accordo sottoscritto il 18 febbraio 2015, impegna le parti ad attuare delle misure per le pari opportunità e delle azioni positive per prevenire, eliminare e punire i comportamenti indesiderati che offendono la dignità delle persone e che possono essere definiti molestie, comprese quelle sessuali. L'accordo è esteso alle altre forme di violenza, compresa quella psicologica.

**Responsabile nazionale Fit-Cisl
Coordinamento donne*

Giovani

Quando l'istruzione diventa un problema

Cosa significa essere un giovane nel mondo del lavoro italiano di oggi? È superfluo rilevare che la disoccupazione, la precarietà e gli stipendi bassi rendono incerto il futuro, con un continuo posticipare l'allontanamento dalla casa dei genitori.

L'attuale crisi economica e una riforma del lavoro deficitaria hanno portato a scaricare il peso della precarietà in forma più estesa e gravosa sui giovani. I principali aspetti critici del mercato del lavoro italiano che impattano sui giovani riguardano la disoccupazione, la sotto-occupazione, la cattiva occupazione e la sovra-istruzione. E proprio per le difficoltà oggettive connesse a tali aspetti, si associa tra i giovani un'elevata percezione di insicurezza dovuta ai contratti atipici e ad una mancanza di assetti di protezione sociale, che rendono la conquista di una propria autonomia più complicata.

Ma qual è la situazione aggiornata? Secondo l'ultimo rapporto annuale dell'Istat (2017), due sono le cose che contraddistinguono il nostro Paese all'interno del contesto internazionale: l'invecchiamento della popolazione, ovvero la natalità che continua a diminuire, e, anche se si continua ad avere una minore partecipazione femminile nel mondo del lavoro (rispetto alla media europea), il tasso di occupazione cresce per tutte le classi di età, anche tra i giovani di età compresa tra i 15 e i 34 anni, pur rimanendo molto basso (la disoccupazione rimane del 22,5% per i giovani se considerati fino a 34 anni e addirittura 40,1% se si considerano i giovani fino a 24 anni). Il numero degli occupati rimane fortemente sbilanciato a favore degli over 50, soprattutto per l'incremento

dei lavoratori di questa età dovuto alle modifiche del sistema previdenziale.

Ma in tutto ciò riporto un'altra notizia: il tasso di occupazione cresce soprattutto per i livelli di istruzione elevati e in misura maggiore per i laureati. L'istruzione si conferma un fattore protettivo nel mercato del lavoro: nel 2016 è occupato il 77,6 per cento dei laureati, il 63,8 dei diplomati e il 43,0 di chi ha al massimo la licenza media.

Ricordo che al nostro Congresso di maggio, il professor Domenico De Masi, sociologo che ha partecipato quale invitato, ha illustrato un fenomeno di "sotto istruzione", ossia ha esposto come in Italia vi sia stata, dal lato dell'offerta, la crescita della quota dei laureati fra i giovani italiani, che è passata dal 19% del 2000 al 35% del 2007, ma che, tuttavia, tale percentuale di laureati resti una delle più basse nell'area Ocse (Oecd, 2012).

Quindi, riassumo: abbiamo un alto tasso di disoccupazione giovanile, con però dati confortanti i quali indicano che i laureati trovano più facilmente occupazione e statistiche che mostrano un numero crescente di laureati.

Ed ecco che in questo contesto nasce un problema per i giovani laureati occupati, che forse è poco affrontato, studiato o conosciuto, ma del quale è necessario prendere coscienza. Mi sto riferendo a overeducation e overskilling. Il primo, tradotto in sovra-istruzione, si riferisce al laureato che occupa una posizione lavorativa da diplomato, o comunque non rispondente al suo grado di istruzione. Il secondo termine, traducibile con sovra-qualifica, si verifica quando le competenze acquisite

durante il percorso di studi non sono utili allo svolgimento del proprio lavoro. E nel mondo dei trasporti vi sono molti esempi di laureati che occupano le posizioni più variegate, senza realmente essere connesse al titolo di studio conseguito. Penso, tanto per citarne uno, alle ferrovie che danno priorità ai laureati durante le assunzioni anche per posizione di manutentore dell'infrastruttura, quando sarebbe più opportuno avere personale specializzato al ruolo.

È dimostrato che un overeducated o un overskilled guadagna fra il 15 e il 25 per cento meno della media dei laureati, proprio perché lavora in un posto per diplomato e usa poco le competenze acquisite all'università. Abbiamo quindi sì 8 laureati su 10 che trovano lavoro. Bisogna vedere dove e a che prezzo.

A livello individuale questo fenomeno implica una riduzione dei redditi da lavoro e una minore soddisfazione sul lavoro. A livello di impresa significa una minore produttività e, probabilmente, un conseguente più alto tasso di turn over. È uno spreco sociale, ma i laureati preferiscono prendere ciò che il mercato offre pur di non restare disoccupati.

Alcune lauree più di altre influenzano fortemente la probabilità di essere sovra istruiti così come incide molto la qualità della preparazione universitaria sulla probabilità di overeducation/overskilling: la sovra-istruzione dipende non solo dalla bassa domanda di laureati, ma anche da una formazione poco orientata allo sviluppo di competenze spendibili nel mondo del lavoro.

Di seguito una tabella che illustra la percentuale di giovani laureati, divisi per tipo di laurea, che lavorano in un posto "non idoneo" a 5 anni dalla laurea.

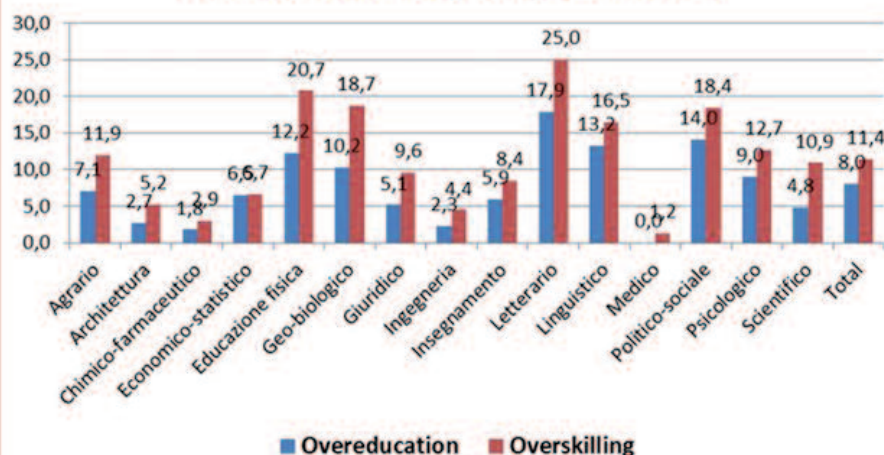
azienda. Occorre migliorare l'attività di orientamento nella scelta degli studi in tutte le fasi del percorso universitario: sia prima che durante e dopo. Nella fase post

categoria di lavoratori che si trova, per contesto storico attuale, a necessitare forme di rappresentanza più complete ed efficaci di quelle correnti, attraverso un'analisi trasversale e non monolitica. Migliori condizioni di lavoro e accesso a un lavoro coerente con i propri studi possono passare attraverso un rilancio del rapporto con il sindacato.

Le nostre iniziative, perché risultino efficaci, devono adattarsi a questo nuovo equilibrio attraverso un intreccio sempre più denso e proficuo tra contrattazione dentro e fuori il luogo di lavoro, tra contrattazione decentrata e sociale.

**Responsabile nazionale Fit-Cisl
Coordinamento giovani*

Figura 1. Overeducated ed overskilled a 5 anni dalla laurea per tipo di laurea



**Elaborazione su dati AlmaLaurea.
Dati in percentuale.*

Le esperienze formative post-laurea, la frequenza di corsi di formazione avanzata e di master rappresentano una sorta di assicurazione contro la probabilità di sovrainformazione, confermando così l'importanza di rafforzare quelle istituzioni formative capaci di aumentare le competenze specifiche che i laureati non potrebbero acquisire altrimenti, né frequentando l'università né sul posto di lavoro. Questo porta a sottolineare che anche le inefficienze del sistema di formazione e la difficoltà a sviluppare le competenze lavorative dei giovani possono contribuire in modo importante a determinare l'overeducation e l'overskilling poiché, a fronte di un crescente livello d'istruzione, c'è ancora un'insufficiente esperienza lavorativa.

Quanto detto suggerisce la necessità di intervenire sia sulle istituzioni che regolamentano la transizione scuola-lavoro sia sulle caratteristiche individuali dei giovani, con percorsi anche di formazione in

laurea occorre incentivare l'utilizzo delle competenze teoriche acquisite. Uno strumento potrebbe essere indubbiamente il percorso contrattuale dell'apprendistato o altre forme di incentivazioni per l'alternanza scuola-lavoro che come sindacato possiamo inserire nei contratti collettivi o aziendali.

Purtroppo il lavoro sta perdendo sempre più la sua dimensione collettiva, a favore di nuove condizioni d'occupazione individualistiche. Dobbiamo ricreare identità lavorative collettive ed estendere i diritti sociali. È il sindacato il soggetto primario di rappresentanza sociale collettiva. E il rapporto tra giovani e sindacato può essere un impulso decisivo verso un miglioramento delle condizioni di lavoro, ma solo se tale scambio è in grado di raccogliere una discussione collettiva anche intorno ai temi di importanza per i giovani.

L'azione sindacale deve essere in grado di riportare le insicurezze espresse dai lavoratori all'interno di una visione d'insieme, traducibile in un percorso d'intervento legislativo solido e reale. I giovani sono una

Bibliografia

Giovani, lavoro e partecipazione: concetti e dinamiche. Alessandro Martelli. Sociologia del lavoro, n. 136/2014

Individualizzazione, precarietà lavorativa e identità di carriera: la transizione università-lavoro dei giovani e i limiti dell'employability. Francesca Colletta. Sociologia del lavoro, n. 141/2016

Le condizioni di lavoro dei giovani tra rilevazione oggettiva e percezione soggettiva. Davide Dazzi, Daniele Dieci. Sociologia del lavoro, n. 130/2013

L'overeducation in Italia: le determinanti e gli effetti salariali nei dati AlmaLaurea. Floro Ernesto Caroleo, Francesco Pastore. Scuolademocratica, n. 2/2013

Pochi e poco utilizzati? L'overeducation dei laureati italiani. Maurizio Franzini, Michele Raitano. Sapienza, Università di Roma

Rapporto Annuale 2017. La situazione del paese. ISTAT

Fit sigla accordo di alleanza con il sindacato statunitense lam

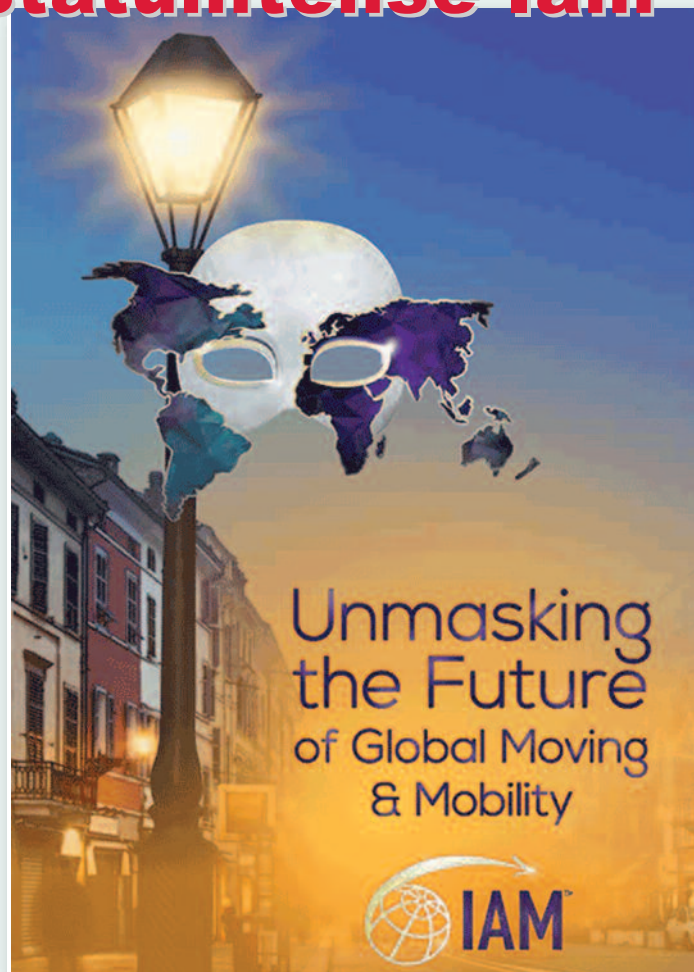
L'incontro tra la Fit e la statunitense lam (Associazione internazionale Macchinisti e Aeronautici) ha costituito una pietra miliare per nuovi rapporti tra le due organizzazioni sindacali. Come ricorda il Coordinatore di Fit International Luigi Mansi, la nostra organizzazione ha compiuto ulteriori passi avanti che vanno oltre i normali rapporti di buon vicinato, in quanto l'accordo firmato tra i due sindacati mira a potenziare la collaborazione operativa a livello internazionale, perché con un lavoro comune si possano affrontare i problemi che emergono ed insieme risolverli.

L'incontro tra Fit e lam si è svolto il 16 maggio nella sede nazionale della Federazione cislina: per noi erano presenti il Segretario generale Antonio Piras e i responsabili dei diversi segmenti organizzativi, mentre la delegazione americana era guidata dal Presidente Robert Martinez e dal suo vice Sito Pantoja.

Con l'occasione è stato fatto il punto sulla situazione del trasporto ferroviario ed aereo nei due paesi. Sia in Italia che negli Stati Uniti, infatti, pur con diverse sfaccettature, il contesto appare essere molto in fermento a causa della presenza nei rispettivi mercati di agguerriti competitori che, sovente, in nome della competizione, mettono in discussione il rispetto delle norme contrattuali, penalizzando fortemente i lavoratori. Vista la dimensione sempre più globale in particolare del trasporto aereo, è perfino inesorabile che i riflessi di certe scelte abbiano un riverbero più generale. Di qui l'avvertita necessità di cambiare marcia, perché insieme è possibile contrastare più efficacemente il dumping sociale e mettere in atto le iniziative opportune per una efficace tutela dei diritti di tutti i lavoratori del settore.

Certo il mercato aereo statunitense ha dei forti punti di riferimento. Risente, tuttavia, delle dinamiche nuove che investono il comparto. Ne è esempio la compagnia low cost Norwegian che ha iniziato a collegare Europa e Stati Uniti e che si propone di ampliare il proprio business attraverso l'operatività Roma - Nord America. Con questo vettore l'organizzazione americana, a scanso di ogni possibile equivoco, ha siglato un protocollo d'intesa.

Ma dall'analisi sulle situazioni attuali, lam e Fit, in un accordo sottoscritto dal nostro Segretario generale Antonio Piras e dal Presidente Robert Martinez, hanno dato vita a un forum permanente, i cui obiettivi sono: migliorare lo scambio di informazioni per mettere in atto una strategia comune; fornire un reciproco supporto nell'eventualità di controversia con un datore



di lavoro; riesaminare congiuntamente gli accordi contrattuali e le relazioni di lavoro; sviluppare una stretta cooperazione sulla contrattazione collettiva e di organizzazione per una comune strategia allo scopo di rappresentare meglio gli iscritti negli assetti che si stanno prefigurando nell'orizzonte globale. E con una ciliegina sulla torta, in quanto i due sindacati riaffermano la volontà di individuare nuove e innovative convergenze per garanzie sulla sicurezza, sulla dignità e sul rispetto degli iscritti e per affrontare le nuove sfide che si stagliano all'orizzonte.

Il nuovo accordo con lam è un tassello importante delle scelte della Fit. Altri ne seguiranno, a partire dal mese di ottobre con il sindacato francese Cfdt.

Giovanni Contena

Autotrasporto merci – Logistica

Tutti i rischi del “pacchetto strada” europeo

La Fit con Etf sta lavorando per correggere le storture del provvedimento

“L’Europa in movimento” è il nome del pacchetto mobilità per il trasporto su strada presentato dalla Commissione europea lo scorso 31 maggio. Nei piani dell’istituzione l’intento del pacchetto è modernizzare la mobilità e i trasporti a livello europeo, aiutando il settore a rimanere competitivo in un quadro di regole sociali più eque, con meno inquinamento e implementando la digitalizzazione. Come ha dichiarato la Commissaria ai Trasporti, Violeta Bulc: «Con le nostre riforme porremo le fondamenta per soluzioni stradali digitali standardizzate, condizioni sociali più eque e regole di mercato applicabili».

In effetti il trasporto su strada in Europa è responsabile di un quarto delle emissioni nocive e, oltre a queste, provoca inquinamento acustico, congestione del traffico e, soprattutto, tensioni sociali. Basti pensare al dumping frutto del cabotaggio illegale o delle letter box company.

Vediamo un po’ meglio nel dettaglio le proposte. Il pacchetto prevede una prima serie di otto iniziative legislative mirate in modo specifico per il trasporto su strada soprattutto contro il dumping sociale degli autotrasportatori; si vogliono rivisitare le attuali regole su cabotaggio, distacco transnazionale, trasporti internazionali e riposo in base a un principio basilico che prevede paga uguale per lavoro uguale e

provando a rendere più semplice le procedure amministrative per gli autisti e per le aziende.

Per quanto riguarda il cabotaggio, la proposta è di estendere il numero dei viaggi dagli attuali tre in sette giorni a un numero illimitato, ma in cinque giorni successivi all’ingresso in un paese per un trasporto internazionale. Nello stesso tempo, l’autista sarà considerato un lavoratore distaccato sin dal primo giorno di cabotaggio, con le condizioni economiche e lavorative del paese dove è stato effettuato lo scarico della merce. Per i viaggi internazionali, invece, l’autista sarà considerato alla stregua del camionista del paese ospitante se vi passa almeno tre giorni. L’introduzione della digitalizzazione dei documenti dovrebbe, poi, rendere più efficaci i controlli. In più sono previste percentuali minime di verifiche sul cabotaggio cui gli stati membri devono sottostare: 2% dei trasporti dal 2020 e il 3% dal 2023.

L’altro tema per cui si avvierà sicuramente un’accesa discussione è quello riguardante la modifica del tempo di riposo settimanale degli autisti. Oggi loro devono godere di un riposo cosiddetto lungo, o regolare, di quarantacinque ore dopo sei turni di la-

La parola

Per **letter-box company** si intendono quelle società di trasporto che hanno sedi fittizie in paesi in cui il costo del lavoro è basso, prevalentemente quelli dell’Est Europa, e che svolgono la maggior parte della loro attività negli Stati membri dove il costo del lavoro è alto.

voro, obbligatorio comunque dopo la seconda settimana nel caso si beneficiasse del riposo ridotto di ventiquattro ore. È stato chiarito dalla Commissione europea che il riposo settimanale lungo non potrà essere usufruito all’interno della cabina del camion; sarà quindi un onere per le imprese quello di trovare un’adeguata sistemazione per i propri autisti oppure metterli nelle condizioni di poter fare ritorno a casa più spesso.

Sulle letter box company, le quali, va ricordato, sono società fittizie create ad arte in paesi dove non solo il costo del lavoro è basso ma dove sono pressoché nulli anche i contributi sociali, rendendo evidente la distorsione della concorrenza che grava sui lavoratori ma anche sulle aziende che operano realmente e legalmente in uno stato membro, la proposta della Commissione europea vorrebbe tendere ad assicurare che gli autisti svolgano principalmente l’attività nel paese di sta-

bilimento dell'azienda, che quindi dovrà possedere asset e staff nello Stato in cui è rilasciata la licenza di autotrasporto. In più i paesi membri sono obbligati a cooperare tra loro nelle verifiche sulle letter box company in tempi certi e precisi, rendendo possibili eventuali ispezioni, se necessarie.

Un altro aspetto che la Commissione europea affronta nel pacchetto

trasporto è quello riguardante i cosiddetti veicoli leggeri, quelli fino a 3,5 t, i quali a oggi, avendo regole meno stringenti, vedono un loro utilizzo in rapida crescita anche grazie all'esplosione del commercio elettronico che può essere un ulteriore potenziale pericolo per il trasporto su strada e la concorrenza leale - basti ricordare che si parla di mezzi non dotati di cronotachigrafo e quindi ancora più difficili da controllare.

Il documento è oggi all'analisi di tutti gli attori interessati. Da un primo impatto sembra che per svariati motivi la proposta della Commissione europea abbia riscontrato più critiche che applausi, con giudizi negativi comuni sia dalle associazioni datoriali che sindacali. Ricordiamo che in Italia, unico paese dell'Unione europea, il 29 maggio era stato proclamato uno sciopero dell'autotrasporto, unitario dalle tre sigle confederali, proprio contro il pacchetto che andava a essere presentato da lì a pochi giorni dalla Commissione europea.

Come si diceva, le parti stanno studiando nei dettagli la proposta che nel frattempo ha iniziato il suo iter nel Parlamento europeo. Si è in attesa di conoscere chi saranno i diversi relatori perché già questa potrà essere un'indicazione su come la Commissione europea intende affrontare, anche politicamente, la questione.

Dal punto di vista sindacale, sicuramente,



il tema che più ci sta a cuore è quello riguardante il tempo di riposo. Nei tre anni scorsi, durante le consultazioni e audizioni a livello europeo, non c'è mai stata nessuna discussione in merito all'estensione del periodo di riferimento per il tempo di guida e di riposo sulla redistribuzione del riposo settimanale nell'arco di un mese. Così come proposto, è chiaro che l'orario di lavoro settimanale non sarà più calcolato sulle due settimane ma bensì su quattro. Questo potrebbe causare agli autisti ripercussioni sulla retribuzione, sui carichi di lavoro e sull'equilibrio dei tempi di vita e di lavoro che verrebbero ancora più compromessi rispetto agli attuali, senza dimenticare che maggiori periodi di guida andrebbero a mettere a rischio anche la sicurezza stradale per loro stessi, ma anche per gli automobilisti sulle strade. Chiarimenti dovranno anche essere forniti sul riposo lungo, che non potrà essere effettuato sul camion. Si è in attesa del pronunciamento della Corte di Giustizia europea in merito: probabilmente, dopo che si sarà espressa, molti dubbi interpretativi saranno sciolti - o per lo meno questo è l'auspicio.

La proposta sul cabotaggio è una delle più discusse sia dalle associazioni datoriali che sindacali. È evidente l'intenzione della Commissione europea di andare verso una liberalizzazione del cabotaggio. All'interno dei cinque giorni proposti ci sono

troppi punti oscuri, per esempio la possibilità di sconfinare da uno Stato membro all'altro, la cosiddetta "catena del cabotaggio", fermo restando che lasciare totale libertà di cabotaggio per cinque giorni all'interno di un paese membro significherebbe liberalizzarne il mercato domestico. Anche i controlli nell'attuale proposta sono molto fumosi e discrezionali. Come

sindacato Fit-Cisl, unitamente a Etf, la Federazione europea dei lavoratori dei trasporti di cui siamo parte, siamo per l'introduzione immediata del tachigrafo intelligente che permetterebbe la geolocalizzazione ogni tre ore di guida facilitando e rendendo immediato qualsiasi tipo di controllo.

Stesso discorso vale per l'istituto del distacco transnazionale: non se ne può parlare disgiuntamente dal cabotaggio, per cui ben venga la proposta di equiparare il salario dell'autista del paese ospitante sin dal primo giorno. Ma non basta: vanno attivati tutti quei canali di collaborazione con gli Stati membri, compreso rendere obbligatorio l'utilizzo del registro internazionale (Ren) che a oggi non tutti i paesi usano come si dovrebbe.

In sostanza la carne al fuoco è molta. Questa è una partita molto difficile che non va affrontata in solitudine. Bisogna fare lobby con le parti datoriali e con il governo affinché venga esercitata la giusta pressione in Europa, perché vengano effettuate le dovute correzioni. In gioco c'è il futuro dell'autotrasporto, probabilmente per i prossimi cinquant'anni.

**Coordinatore nazionale
Autotrasporto merci – Logistica*

Trasporto marittimo

La storia infinita dei corsi direttivi

La Fit si è rivolta direttamente all'Emsa per fare chiarezza. Ecco com'è andata

Dopo la manifestazione dei marittimi del 17 marzo scorso e le promesse del Ministro Graziano Delrio, abbiamo avuto una serie di incontri al Ministero dei Trasporti, sempre con l'assistenza del dottor Alessandro Franchi dell'Ufficio di Gabinetto, sulle problematiche del mondo marittimo denunciate dal sindacato.

Il primo problema affrontato è stato quello dei corsi direttivi e della circolare 31/2017 di Maricogecap (Comando generale Capitanerie di Porto), pubblicata prima della nostra manifestazione, forse con lo scopo di evitarla. Il tutto era nato a seguito di una procedura di infrazione nei confronti dell'Italia aperta dall'Emsa (European Maritime Safety Agency) per "carezza" di formazione dei marittimi italiani con incarichi direttivi. L'Italia aveva cercato di chiudere l'infrazione con l'introduzione dei corsi direttivi per i marittimi che dovevano ottenere i Coc (certificati di competenza) da comandante, direttore di macchina e primo Ufficiale e infine, nell'ottobre 2016, di estendere anche ai marittimi già in possesso del Coc la frequenza dei corsi direttivi.

Ripercorrendo quanto accaduto in questi mesi si nota una sostanziale modifica di quelle che erano le procedure e i percorsi formativi per l'adeguamento e verifica dei marittimi interessati ai corsi direttivi. Le disposizioni iniziali prevedevano, in contrasto con la circolare dello stesso Mit n. 28 del 5 giugno 2014, tassativamente per tutti



la frequenza di corsi di 300 ore per comandanti e primi ufficiali di coperta e 570 per i direttori e i primi ufficiali di macchina da svolgersi in centri di addestramento accreditati presso il Mit.

Questi obblighi sono stati modificati con la citata circolare 31/2017 di Maricogecap che riduceva drasticamente il campo di applicabilità, esentando da ogni forma di adeguamento e verifica tutti quelli che avevano ottenuto il titolo Coc prima del 2 febbraio 2002, data di entrata in vigore in Italia della Stcw 95. Sempre la circolar 31

prevedeva poi per quelli che avevano ottenuto il Coc tra il febbraio 2002 e il 2014 la possibilità di sostenere l'esame senza la frequenza del corso, introducendo una formazione "soft" basata principalmente sull'e-learning/fad e riducendo al minimo la presenza in un centro di formazione. Durante gli incontri al Mit la parte relativa alla frequenza presso i centri era stata gradualmente ridotta fino ad arrivare a 22 ore di addestramento e 2 ore per l'esame, poi diventato verifica a risposte multiple.

Con la successiva circolare 33/2017 di Ma-

ricogecap la frequenza presso i centri abilitati è stata azzerata e sono rimasti solo la formazione a bordo e l'e-learning/fad con verifica finale a risposte multiple.

Nonostante i notevoli risultati rimaneva forte il dubbio di cosa veramente l'Emsa avesse chiesto al governo italiano per il superamento della procedura di infrazione e soprattutto se era stata richiesta l'estensione della circolare 31/2017 a tutti i marittimi, anche retroattivamente.

Dopo esserci consultati con Philippe Alfonso, responsabile per i marittimi della European Transport Workers Federation, a cui Filt Fit e Uilt sono affiliate, abbiamo chiesto unitariamente, un incontro alla dottoressa Christine Berg, Head of Unit Maritime Safety dell'Emsa, per sapere direttamente dall'ente cosa era stato chiesto all'Italia per superare la procedura di infrazione relativa alla formazione a livello direttivo degli ufficiali sia di coperta che macchina e quale fosse il campo di applicazione della procedura stessa. L'incontro con Berg si è svolto il 19 giugno scorso.

La dirigente e il suo staff ci hanno spiegato che l'Italia è il paese europeo che ha il record negativo delle procedure di infrazione avendo la brutta abitudine di agire costantemente in zona "Cesarini", tanto per usare un termine calcistico, cioè ai limiti delle regole, non sempre con risultati positivi. Diplomaticamente ci è stato ricordato come sono stati adottati in Italia gli Emendamenti di Manila 2010, dove anche se il risultato finale è stato "accettabile" riuscendo ad adeguare le certificazioni della maggior parte dei marittimi italiani, non altrettanto si può dire dei tempi e delle modalità in quanto siamo stati l'unico paese a iniziare i corsi di aggiornamento sei mesi prima del termine di scadenza, invece che nel gennaio 2012 come previsto dagli Emendamenti stessi. Logicamente anche in questa occasione l'Italia è stata premiata con una procedura di infrazione.

Nel caso specifico della verifica della formazione e competenza dei nostri coman-

In un Paese la cui flotta è tra i primi posti a livello mondiale, i cui marittimi sono ancora apprezzati per la loro professionalità e capacità, dobbiamo ancora confrontarci con un Ministero poco reattivo e soffocato dalla burocrazia

danti, direttori e primi ufficiali, Berg ci ha informato che la Commissione in caso di procedura di infrazione non richiede provvedimenti o misure specifiche per la loro chiusura, ma si limita a verificare e valutare se le proposte dello Stato sotto procedura riescono o meno a risolvere il problema. Nel nostro caso l'Emsa, braccio operativo della Commissione europea, ha rilevato una deficienza nel percorso formativo degli ufficiali italiani con incarichi direttivi e con una procedura di infrazione ha chiesto al Governo italiano di verificare il loro livello di competenza e porvi rimedio. L'Italia ha risposto prima con l'introduzione nel 2013 dei corsi direttivi per tutti gli ufficiali che dovevano ancora conseguire il titolo, poi ha esteso la frequenza di questi corsi anche a chi già era in possesso del certificato. Se con l'introduzione dei corsi direttivi si era superato il primo "ostacolo", con la loro estensione a tutti si è andati un po' oltre.

Berg ha ripetuto più di una volta che per la verifica delle competenze degli ufficiali l'Emsa non ha mai indicato "come fare" e neanche la necessità di ricorrere a provvedimenti retroattivi. In chiusura dell'incontro la dirigente ci ha suggerito di trovare un accordo con il Mit e la associazioni datoriali per discutere, con notevole anticipo, questi problemi in un tavolo tripartito come già accade per le questioni legate alla MLC (Maritime Labour Convention), in modo che ognuno possa dare il suo contributo sull'applicazione delle future normative.

La Commissione aveva ricevuto la circolare 33/2017 di Maricogecap che però doveva ancora essere valutata. Quindi, come verificare la competenza, se con domande multiple esami o corsi di formazione dei nostri ufficiali, era ed è un problema del nostro Mit.

Le sorprese non finisco qua in quanto, al rientro da Bruxelles abbiamo avuto l'ennesimo incontro con il Mit sulle problematiche del mondo marittimo. Con non poco stupore siamo venuti a conoscenza che un solo centro di addestramento aveva fatto richiesta di accreditamento per i corsi direttivi in e-learning/fac, in quanto gli armatori stavano indirizzando i marittimi a fare il più "rapido" esame di verifica, nel frattempo diventato a risposta multipla, magari facendo un breve corso di refreshment presso uno dei tanti centri accreditati presenti in Italia. Della serie: fatta la legge trovato l'inganno.

In un Paese la cui flotta è tra i primi posti a livello mondiale, i cui marittimi sono ancora apprezzati per la loro professionalità e capacità, dobbiamo ancora confrontarci con un Ministero poco reattivo e soffocato dalla burocrazia, che spesso sembra essere "nemico" dei propri cittadini. Forse, come predicato da più parti, ci vorrebbe un ministero dedicato alle attività marittime come accade in altri paesi, vedi Malta, ove questo è l'unico ad avere giurisdizione sullo shipping, dalle certificazioni Imo a quelle sanitarie passando per quelle "radio".

In poco più di sei mesi siamo passati dal dover fare di nuovo l'esame di maturità, perché lo chiedeva l'Emsa, al "misero" esame, a risposta multipla, con refreshment, per non scontentare i centri di formazione, evitando anche di dover affrontare il problema di chi avrebbe dovuto pagare i corsi previsti dalla, tuttora valida, circolare 33/2017. Mai come in questo caso possiamo dire che la montagna ha partorito il topolino. Sì, ma veramente piccolo.

**Coordinatore nazionale
Trasporto marittimo*

Trasporto marittimo

Qual è lo stato di salute del settore in Italia e nel mondo?

È molto importante seguire l'andamento del trasporto marittimo non soltanto in termini di ricerca fine a se stessa, ma per comprendere gli orientamenti delle economie mondiali, le ricadute sul nostro cluster marittimo e, non ultimo, per affrontare le tematiche occupazionali e contrattuali del comparto.

Ne è un esempio la trattativa per il rinnovo contrattuale che vede confrontarsi a livello mondiale i gruppi armatoriali membri del Jng (Joint negotiating group) e la Itf, la Federazione internazionale dei lavoratori dei trasporti a cui Fit-Cisl aderisce, per il rinnovo di un contratto che ha valenza internazionale e riguarda gli equipaggi di oltre 8mila navi. Gli incontri sino a qui succedutisi hanno fundamentalmente dibattuto sullo "status" del trasporto marittimo. Infatti, a fronte di uno sviluppo delle economie e del trasporto via mare, è logico aspettarsi un aumento di benefici contrattuali per i marittimi. Lo stesso punto di partenza e di valutazione si è visto anche a Ginevra in sede Ilo (International labour organization), quando si è riunito il gruppo di negoziazione composto da armatori e sindacati per determinare la paga minima del marinaio abilitato (AB). Anche il prossimo rinnovo contrattuale nazionale italiano, che scade a dicembre di quest'anno, sarà certamente legato all'andamento dello shipping a livello mondiale.

Iniziamo l'analisi dicendo che l'80% del commercio mondiale si svolge via mare. Nel 2016 le merci trasportate con tale modalità sono state ben 10 miliardi di tonnellate. Questo spiega perché, tra i vari

modelli sindacali nel mondo, quello avviato dal sindacato inglese Numast punta a una aggregazione di sindacati marittimi piuttosto che a modelli di federazione tra varie modalità

La parola

L'Ilo, Organizzazione internazionale del lavoro, è un'agenzia specializzata delle Nazioni Unite che si occupa di promuovere la giustizia sociale e i diritti umani internazionalmente riconosciuti, con particolare riferimento a quelli riguardanti il lavoro in tutti i suoi aspetti.



trasportistiche. È nato Nautilus International che ha visto la fusione dei sindacati marittimi inglese, olandese, svizzero. Sono pronti a entrare il sindacato croato, australiano, indonesiano e altri ancora. Il disegno strategico è molto semplice: se si arrivasse a controllare con un soggetto unico quell'80% di cui sopra, si vigilerebbe su porti, logistica e quanto dipende dal trasporto via mare, ovvero la maggior parte delle economie.

Un ruolo importante nel trasporto merci via mare è rappresentato dai container

che, pur a fronte un periodo di crisi dei noli che ha visto spazzar via dal mercato le realtà relativamente piccole, oggi stanno conoscendo una leggera crescita di valore pari a circa l'1% in termini di flotta. Il volume di container trasportati oggi si attesta sui 20,3 milioni di Teu (l'unità di misura dei container) e le portacontainer nel mondo sono oltre 6mila. In termini di naviglio per il 2019 si prevede un aumento del 31,5% delle mega-carrier (18-21.000 Teu) e dell'11% per le navi da 13-18.000. Quelle da 10-13.000 Teu vedranno una crescita del 9,7%. Il mercato delle porta-

contenitori sta avviandosi al superamento della crisi fondamentalmente con due strumenti. Il primo è il gigantismo che permette grandi economie di scala anche se non produce conseguenze parimenti positive per l'occupazione.

Il secondo elemento sono le fusioni e le acquisizioni. Per le fusioni citiamo l'accorpamento dei due colossi cinesi Cosco e China Shipping che hanno creato la società Cosco Shipping Lines. Per le acquisizioni citiamo la Cma/Cgm che ha assorbito la Nol. Da notare che oggi le prime cinque compagnie al mondo (nell'ordine: Maerk, Msc, Cma/Cgm, Cosco ed Evergreen) controllano il 52% della capacità totale mondiale ovvero 10,7 milioni di Teu. In questo segmento importante del trasporto marittimo i cinesi sono certamente i primi con i loro porti ove transita un container su due: nel 2016 hanno movimentato 200 milioni di Teu. Se pensiamo che il più importante porto del Mediterraneo, Algeciras, muove 4,7 milioni di Teu, abbiamo un'idea della potenza economica di un paese come la Cina.

Tralasciamo il mondo dei contenitori, ove il nostro paese non è certo determinante (un discorso a parte andrebbe fatto per Msc), e passiamo ad analizzare due modalità trasportistiche che possono avere risvolti occupazionali positivi per i nostri marittimi e per il cluster più in generale. Parliamo dello Short Sea Shipping e delle crociere. Nell'ambito dei traghetti il nostro Paese è certamente al primo posto nel mondo. Per numero di navi siamo superati solo dal Giappone (340 contro 260) ma, se analizziamo i dati in termini di tonnellaggio, lo superiamo (5 milioni contro 1,5). Ciò in quanto il naviglio giapponese per i servizi che deve svolgere è di piccole dimensioni. Chiaramente sorpassiamo di molto gli altri paesi mediterranei, ove vediamo ben distanziate la Spagna al secondo posto e la Grecia al terzo.

Abbiamo parlato di posti di lavoro e dobbiamo dire che il cabotaggio in generale è la principale area di occupazione per i nostri marittimi (meglio dire marittimi comu-



nitari). Dobbiamo però, che ci piaccia o meno, tener conto delle regole europee che regolamentano la possibilità di una nave comunitaria di far cabotaggio in qualsiasi altro paese dell'Ue. Il registro internazionale ci ha fortemente aiutato a essere competitivi anche in questo segmento, assieme a regole dello stato ospitante che il nostro paese ha varato a differenza di altri della Comunità europea. Cadendo questa situazione competitiva, chiaramente, non solo sul traffico internazionale ma anche su quello nazionale c'è il rischio di vedere altre bandiere comunitarie con equipaggi di diverse nazionalità. La Comunità europea, inutile nascondere, è per la liberalizzazione totale del cabotaggio senza vincoli protezionistici. Siamo quindi agli antipodi dal Jones Act degli Stati Uniti.

In questi mesi stiamo assistendo a un confronto duro tra armatori e a strumentalizzazioni dei marittimi che rischiano di far saltare il banco. La difesa dell'occupazione comunitaria è portata avanti sia da Etf, la Federazione europea dei lavoratori dei trasporti a cui Fit-Cisl aderisce, che da Itf. C'è il caso recente di un traghetto di bandiera italiana nel Baltico con oltre metà dell'equipaggio extracomunitario: la Itf, attraverso i sindacati presenti nell'area, è impegnata a correggere la situazione in

atto.

Per quanto attiene al mondo delle crociere, diciamo subito che è un serbatoio importante per l'occupazione e per il cluster marittimo. Rispetto a quest'ultimo basta vedere lo sviluppo della nostra cantieristica, che da sola assorbe oltre il 40% dei ritorni positivi del comparto crociere. Le ricadute con il segno più sui porti non sono certo trascurabili, se pensiamo che il primo porto in Italia, Civitavecchia, ha movimentato oltre 2,3 milioni di passeggeri, seguito da Venezia con 1,6, Napoli 1,3 e Genova con 1 milione. Da meno non sono neppure gli effetti positivi sull'occupazione. Costa ed Msc occupano qualche migliaio di italiani, come dire che sono in numero maggiore che nell'intero cabotaggio nazionale. Sia nei traghetti che nelle crociere per il personale qualificato, che non soffre la concorrenza sui costi del personale extracomunitario, vi è ancora molto spazio. Sfortunatamente nel nostro paese non si è ancora consolidata una forte offerta formativa collegata alle esigenze del mercato e neppure è stata avviata una seria campagna informativa, se non recentemente, tra i giovani interessati a lavorare a bordo.

Trasporto marittimo

I risultati 2016 dell'Ispettorato Itf: più tutele per tanti marittimi

I coordinatori dell'Ispettorato Itf (International Transport Workers' Federation) si sono incontrati a Cape Town, in Sud Africa, per fare il punto sul loro lavoro e affrontare altre questioni di attualità. L'evento si è declinato in una serie di riunioni che si sono svolte nella settimana dal 5 al 9 giugno.

Il lavoro degli ispettori

Giova ricordare che l'Ispettorato Itf si occupa della campagna contro le bandiere di convenienza (Foc) e i porti di convenienza (Poc). La Itf investe molte delle proprie risorse nell'ispettorato, poiché esso svolge un ruolo determinante a livello internazionale per combattere ogni forma di sfruttamento dei marittimi e dei lavoratori portuali; in questo senso l'investimento dell'Itf ammonta a circa 12 milioni di sterline all'anno, ovvero una parte consistente delle entrate del sindacato internazionale.

Nel mondo, come più volte abbiamo avuto occasione di dire, vi sono 138 ispettori ubicati nei principali porti di 59 paesi, i quali sono coordinati dai rispettivi coordinatori. Gli ispettori hanno un ruolo fondamentale per far sì che sempre più navi vengano coperte da contratti Itf al fine di garantire ai marittimi migliori salari, orari di lavoro e condizioni di vita a bordo.

Gli ispettori dipendono direttamente dalla Itf di Londra, in particolare da uno specifico comparto a capo del quale si trova

Gli ispettori hanno un ruolo fondamentale per far sì che sempre più navi vengano coperte da contratti Itf al fine di garantire ai marittimi migliori salari, orari di lavoro e condizioni di vita a bordo

Steve Trowsdale, con il quale cooperano una serie di operatori - cosa questa che spesso risulta difficile far comprendere alla parte nazionale del sindacato marittimi, specie in Italia.

Oggi la selezione degli ispettori, fatta direttamente da Londra, è molto rigida e parte dal presupposto di una ottima conoscenza della lingua inglese. L'ispettore selezionato segue un corso specifico presso la sede dell'Itf a Londra e successivamente viene avviato in un altro paese presso un coordinatore per completare l'esperienza sul campo per poi essere valutato prima di iniziare a operare nella sua area di assegnazione.

Il coordinatore, per contro, è scelto tra gli ispettori direttamente dalla Itf di Londra senza interferenze da parte dei sindacati nazionali.

I risultati del 2016

A differenza del passato, come si diceva, la selezione è molto rigida e le performance sono valutate da un comitato speciale sempre presso l'Itf di Londra che a fronte di scarsi risultati provvede, come è avvenuto recentemente per tre ispettori, al

loro licenziamento. Questa rigidità evidentemente sta dando i suoi frutti e ciò si deduce dall'analisi dei dati riferiti al 2016. A livello globale gli ispettori Itf hanno visitato ben 10.273 navi, ovvero 674 in più rispetto all'anno 2015. Non va dimenticato che gli ispettori, oltre a visitare le navi e documentare la visita stessa, devono farsi carico anche di vertenze individuali o collettive, di navi abbandonate e via elencando.

Dicevamo che l'Ispettorato è un soggetto fondamentale all'interno della Itf poiché è a seguito dei loro controlli che molti armatori accettano di sottoscrivere contratti accettabili. Nel 2016 il lavoro degli ispettori, complessivamente, ha prodotto un incremento di 2.910 contratti. Le navi più visitate sono state 2.014 di bandiera panamense, 1.058 di bandiera maltese, 1.017 di bandiera liberiana e così a seguire con le isole Marshall e Antigua.

È bene soffermarsi su Malta, che è al secondo posto in termini di ispezioni, sottolineando che, pur essendo una bandiera comunitaria, sta diventando sempre più un riferimento per molte navi, al punto che numerosi armatori, italiani compresi,

lasciano l'iscrizione al Registro internazionale per muovere su Malta.

Volendo analizzare i dati per aree regionali Itf, diciamo che in Europa sono state visitate nel 2016 6.433 navi con un incremento rispetto al 2015 di 403. L'ispettorato italiano, dopo quello tedesco, è stato il migliore per numero totale di navi visitate (576), avendo presente che molti dei nostri ispettori sono stati impegnati sul fronte delle navi abbandonate.

Circa il numero di salari arretrati recuperati ai marittimi, nel 2016 la Spagna si trova al primo posto con ben 3 milioni di Usd recuperati. Se pensiamo che come ispettorato italiano si sono raccolti circa 1.8 milioni di Usd e se a questa somma aggiungiamo oltre 2 milioni di Usd raccolti dalla specifica attività dell'ufficio vertenze in Roma, è chiaro che ci collochiamo milioni al primo posto.

L'ispettorato europeo in termini di attività complessiva esprime il 63% dell'intera attività a livello mondiale.

E' proprio dalla attività di questa parte della Itf che nascono le 12.749 navi attualmente con un contratto Itf: la tipologia contrattuale più importante è l'Ibf, che copre 8.416 navi seguito a ruota dal contratto Tcc che copre 3.840 navi (dati 2016).

L'automazione di porti e navi

Si accennava prima alla campagna intrapresa dalla Itf non solo nei confronti delle navi sub standard o comunque con equipaggio privo di contratto, ma anche per la campagna Poc. Infatti nel mondo vi sono porti fuori da ogni controllo sindacale con lavoratori precari costretti spesso a operare in condizioni di sicurezza carenti. La Itf è fortemente impegnata contro queste forme di sfruttamento ed è preoccupata anche della questione dell'automazione dei porti che sempre più rischia di espellere dockers.

A quest'ultimo tema sono stati dedicati numerosi approfondimenti, che hanno riguardato anche l'ipotesi di nave senza

equipaggio portata avanti dalla RR che, attraverso i cantieri che controlla in Norvegia, pensa di rendere operativa alcune navi/traghetto di piccole dimensioni sulla breve distanza. Il pericolo delle navi senza equipaggio rispetto all'espulsione di mano d'opera marittima è ancora comunque lontano per le complicità a livello di normative internazionali e nazionali, oltre che per questioni puramente legate alla tecnologia.

Per i porti la situazione è di fatto attuale, in quanto già vi sono realtà come Rotterdam che sono avanti nella realizzazione della completa automazione, in particolare per quanto riguarda i contenitori. La materia è molto complicata poiché da un lato la Itf non può avallare una campagna come nel '700 fecero i luddisti, ma dall'altro, per proteggere i lavoratori, deve essere parte delle negoziazioni e innovazioni proprio per individuare processi di accompagnamento al nuovo che avanza. Per questo e altri motivi la Itf ha incrementato le mansioni dei coordinatori, assegnando loro la responsabilità anche politica della gestione dei rapporti del mondo portuale.

La collaborazione tra marittimi e portuali

Per inciso mi preme sottolineare quanto i marittimi operino concretamente a sostegno dei colleghi portuali, i quali sempre più vedono diminuire le loro attività per crisi internazionali e automazione e quindi diminuire i posti di lavoro. Una delle aree dove gli armatori operano per "togliere" lavoro ai portuali è quello del lashing/un-lashing (rizzaggio/derizzaggio). Ai marittimi vengono offerti dei bonus e quindi l'armatore abbisogna di un minor numero di lavoratori portuali.

Già oggi in tutti i contratti Itf esiste una

Itf deve essere parte delle negoziazioni e innovazioni proprio per individuare processi di accompagnamento al nuovo che avanza

clausola, che ha dunque anche valenza legale, la quale stabilisce che i marittimi non possono svolgere il lavoro dei portuali, ma evidentemente le due operazioni di cui sopra spesso continuano a essere compiute dai marittimi e per questo nel prossimo rinnovo del contratto Ibf la Itf chiederà il rafforzamento della "Dockers Work Close", stabilendo che, nel caso in cui il bordo svolga attività di rizzaggio, l'armatore dovrà pagare una penale di 15.000 Usd più il costo dell'eventuale manovalanza portuale non chiamata. La questione è al vaglio anche dell'ufficio legale della Itf e inoltre bisognerà stabilire a chi deve essere versata la penale di cui sopra.

A questo punto per quanto riguarda l'Italia una riflessione doverosamente va fatta: mentre i marittimi con il loro contratto si impegnano a sostegno dei portuali, rinunciando spesso ad un bonus aggiuntivo, la stessa cosa non avviene sempre da parte dei dockers. Mentre in altri paesi i portuali chiamati dall'ispettore bloccano le navi non in regola con la Itf, in Italia ciò non è ancora avvenuto, forse perché manca uno stretto collegamento informativo, una attività seria di collaborazione tra le due realtà collaborative.

In questo senso, come ispettorato, ci impegneremo in un'opera di sensibilizzazione, naturalmente con l'impegno e il sostegno dei colleghi che seguono lo specifico comparto.

**Coordinatore Itf*

Mobilità ferroviaria

Le novità del IV Pacchetto ferroviario dalla transizione alla messa a punto a livello nazionale

Con il voto in seconda lettura, il Parlamento europeo lo scorso dicembre ha approvato il pilastro politico del IV Pacchetto ferroviario mettendo, così, la parola fine su un processo iniziato nel gennaio del 2013. Le vicende che hanno accompagnato le novità legislative sono diventate storia, per cui ora ci si deve concentrare sul futuro, iniziando dalla conoscenza di quali sono le novità introdotte con questi ultimi provvedimenti. Il pilastro politico spiega i suoi effetti modificando: il regolamento n. 1370/2007 sugli obblighi di servizio pubblico e la direttiva 2012/34/EC che ha istituito uno spazio ferroviario unico all'interno dell'Europa.

Iniziamo a vedere cosa cambia proprio con le modifiche apportate al regolamento n. 1370/2007.

La novità più importante è che i servizi pubblici di trasporto ferroviario dovranno essere messi a gara, mentre l'affido diretto diventa l'eccezione. Ovviamente è previsto un periodo transitorio che terminerà agli inizi del 2024. Ciò significa che la normativa previgente, l'affido diretto, potrà essere utilizzato entro tale limite. La conseguenza potrebbe essere che, nel caso di contratti decennali, la scadenza dei servizi affidati direttamente potrebbe arrivare agli inizi del 2034.

Dopo il 2024 le autorità competenti potranno ricorrere all'affido diretto dei servizi solo nel caso in cui siano presenti determinate condizioni. In primis caratteristiche strutturali, geografiche, di mercato, della rete ferroviaria, quali ad esempio grandezza del bacino di utenza, il suo isolamento geografico o tecnico, l'effettiva domanda di trasporto, la cui rilevanza sia valutata così importante da ritenere inopportuno l'affidamento con gara d'appalto. Un altro presupposto può essere una valutazione che riscontri la presenza di fattori oggettivi che consentano un miglioramento della qualità o del rapporto qualità-prezzo dei servizi, prendendo come paragone i costi e la qualità di quelli già esistenti.

In ogni caso, se si verificassero le condizioni sopra riportate, anche disgiuntamente, le autorità competenti per l'affido dei servizi pubblici di trasporto ferroviario devono ottemperare a una serie di obblighi: rendere pubbliche le motivazioni delle loro decisioni sul perché non si ricorra alla gara d'appalto e contemporaneamente av-

La parola

Il **IV Pacchetto ferroviario** è un insieme di sei proposte legislative presentate dalla Commissione europea, che il Parlamento europeo ha finito di approvare lo scorso 14 dicembre. L'obiettivo del IV Pacchetto è la creazione di uno spazio ferroviario europeo unico, favorendo la concorrenza e l'innovazione nei mercati nazionali di trasporto di passeggeri. Intende inoltre attuare riforme strutturali e tecniche. Nelle intenzioni delle istituzioni europee, il IV Pacchetto dovrebbe consentire di aumentare la sicurezza, l'interoperabilità e l'affidabilità della rete ferroviaria europea.

visare la Commissione europea; individuare criteri di performance che siano misurabili, trasparenti e verificabili, come ad esempio puntualità dei servizi, capacità di trasporto, qualità dei mezzi, frequenza delle corse e così via; definire indicatori di performance che possano essere utilizzati per un'efficace valutazione periodica, nonché inserire nei contratti misure che servano come deterrente nel caso di un loro mancato raggiungimento; verificare periodicamente che gli obiettivi di performance vengano raggiunti e rendere pubblici i risultati; indicare specifiche penalità in caso di mancanze; prevedere la rescissione par-



ziale o totale del contratto di servizio, da attuare in qualsiasi momento, nel caso di non raggiungimento degli indicatori di performance.

Oltre a questi criteri generali, l'affidamento diretto rimarrà possibile per gli Stati membri in cui il volume dei servizi di trasporto è inferiore ai 23 milioni di chilometri treno, che abbiano solo un'autorità nazionale competente e un solo contratto di servizio pubblico che copre tutta la rete del territorio nazionale. In tali evenienze si dovrà informare la Commissione europea. In caso di utilizzo di questa facoltà, gli Stati dovranno dotarsi di un'autorità indipendente, alla quale possa essere chiesta valutazione sulla "decisione motivata" a sostegno dell'affidamento diretto, che dovrà comunque essere reso pubblico.

Il regolamento prevede, inoltre, altre eccezioni per poter usufruire dell'affidamento diretto come: piccoli lotti per contratti di importo minore, situazioni di emergenza, circostanze eccezionali, piccoli gestori di servizi integrati di ordine regio-

nale, scarsità di partecipanti ai bandi.

Novità meno gradite arrivano dal versante della protezione sociale dei lavoratori coinvolti nei processi di cambio di appalto. Infatti la versione definitiva del testo non prevede una clausola sociale che garantisca il trasferimento obbligatorio di tutto il personale dall'impresa cedente a quella subentrante.

Sostanzialmente si dovrà fare riferimento alla legislazione esistente, anche se alcune puntualizzazioni nel testo del nuovo regolamento indicano che: le autorità competenti a emanare i bandi di gara possono imporre dei criteri di salvaguardia anche nel caso di trasferimento del personale; negli Stati membri dove non esistono leggi specifiche o contratti collettivi che garantiscano le clausole sociali per la conservazione del salario e dell'intera platea di occupati si fa riferimento all'obiettivo di prevenire il dumping sociale; esiste l'obbligo, in capo agli operatori, di applicazione delle leggi o dei contratti nazionali delle nazioni in cui è stato vinto l'appalto

al fine di prevenire la possibilità che si scelgano un foro, tra le varie giurisdizioni disponibili, non perché sia quello più appropriato per giudicare la controversia, ma perché le norme sul conflitto di competenza potrebbero portare a una applicazione della legge a loro più favorevole; esiste la possibilità per gli Stati membri di adottare delle misure per stabilire l'obbligatorietà del passaggio di tutto il personale tra le imprese cedente e subentrante.

La partita sulle clausole sociali, formalmente chiusa a livello europeo, potrebbe essere riaperta a livello delle singole nazioni con richieste di provvedimenti più tutelanti da introdurre o per via legislativa o via contrattuale.

Passiamo ora a vedere le principali novità introdotte con la Direttiva (Ue) 2016/2370, che modifica la direttiva 2012/34/Ue, per quanto riguarda l'apertura del mercato dei servizi di trasporto ferroviario nazionale di passeggeri e la governance dell'infrastruttura ferroviaria.

A fronte della conservata possibilità di mantenere l'integrità delle holding ferroviarie, è stata prevista quella di riunificare in holding le imprese ferroviarie e i gestori dell'infrastruttura che in precedenza erano stati separati. L'originaria proposta della Commissione non prevedeva tale possibilità. Sono stati rivisitati i criteri che presidiano l'indipendenza del gestore dell'infrastruttura all'interno delle holding. Sono state reintrodotte le cosiddette "funzioni essenziali" (assegnazione delle tracce, pedaggi) per le quali deve essere assicurata l'indipendenza all'interno delle imprese integrate.

Per quanto riguarda la liberalizzazione dei servizi di trasporto ferroviario passeggeri nei singoli mercati nazionali è previsto che possa realizzarsi con l'orario commerciale del 2020. Ogni operatore che abbia il certificato di sicurezza e la licenza avrà il diritto di aprire servizi commerciali sulle reti nazionali. Questo diritto potrà essere mitigato solo quando i servizi a mercato saranno valutati come compromissori dell'equilibrio economico nei confronti dei contratti previsti con le imprese che svolgono gli obblighi di servizio pubblico. Tale valutazione è posta in capo alle agenzie che regolano i trasporti. I parametri che dovranno essere tenuti in considerazione saranno oggettive valutazioni di tipo economico basate su criteri noti ex ante. Tali criteri saranno decisi con dei provvedimenti della Commissione europea che dovrà emanarli entro il 16 dicembre 2018.

Sono già previste delle deroghe, come per le reti che hanno uno scartamento diverso

da quello standard Ue oppure nel caso insistano, sul medesimo bacino di utenza, dei contratti di esclusiva per il servizio pubblico a cui si vadano a sovrapporre servizi a libero mercato che non godano di alcuna forma di compensazione.

Per i servizi ad alta velocità ci sono ulteriori specifiche previsioni finalizzate allo sviluppo di tale segmento con minori pos-

nerativi senza l'apporto delle compensazioni derivanti dai contratti che regolamentano gli obblighi di servizio pubblico. In tali contesti si palesa: il ricorso a forme spinte di dumping social; a un utilizzo smodato del sub-appalto; elusione nell'applicazione dei contratti nazionali di riferimento; scarsa attenzione alla formazione del personale.



sibilità di deroga. Per esempio, nel caso in cui ci dovesse essere una compromissione dell'equilibrio economico derivante dall'implementazione degli obblighi di servizio pubblico, l'autorità regolatrice potrà indicare la necessità di cambiare i servizi programmati.

La nuova direttiva formalizza, inoltre, un network di gestori dell'infrastruttura, dà maggiori competenze alle autorità regolatrici e include previsioni per lo sviluppo di un sistema integrato sia per le informazioni alla clientela che per la bigliettazione, iniziando dai livelli di singola nazione.

Allo stato attuale, in Europa, ci sono pochi casi di libero accesso ai servizi di trasporto passeggeri in quanto difficilmente remu-

Ma non c'è solo questo. Infatti, la più grave minaccia, per il settore ferroviario, potrà emergere dalla liberalizzazione del trasporto effettuato con autobus più che dalla liberalizzazione agita all'interno del settore ferroviario.

In conclusione non rimane che prepararsi a contrastare, a livello nazionale, tutti i tentativi di introdurre norme e comportamenti orientati a un peggioramento sia delle condizioni di lavoro che di reddito disponibile. Una spinta in tal senso potrà venire con l'effettiva applicazione di un contratto della mobilità maggiormente integrato, che consenta alle imprese una concorrenza leale che non scarichi solo sui lavoratori gli effetti della competizione.

Sicilia

Si firmi subito il contratto di servizio fra Regione e Trenitalia

Durante l'incontro all'Ars (Assemblea regionale siciliana) in occasione della manifestazione del 6 luglio scorso per chiedere la firma del contratto di servizio fra Regione e Trenitalia, abbiamo proposto lo stralcio dell'articolo che lo riguarda per separarlo dal collegato alla legge finanziaria, dato che non prevede la necessità immediata di risorse economiche ma un impegno politico delle istituzioni regionali per salvare il trasporto ferroviario in Sicilia.

Il Segretario generale della Fit siciliana Amedeo Benigno, assieme alle altre organizzazioni confederali, ha chiesto ai rappresentanti istituzionali presenti al tavolo, l'Assessore regionale ai Trasporti Luigi Bosco, il Dirigente della Mobilità e dei Trasporti Fulvio Bellomo e il Vicepresidente dell'Ars Giuseppe Lupo, un gesto di responsabilità affinché si impegnino subito, ribadendo l'appello alla sigla del documento.

La risposta dei tre rappresentanti è stata positiva, ma dipenderà dal voto in aula, pertanto invieremo una lettera unitaria ai Capigruppo per sensibilizzarli e sollecitare il via libera.

La firma immediata del contratto di servizio con Trenitalia e lo sblocco dei finanziamenti previsti dalla Regione consentirebbero l'acquisto di nuovi materiali rotabili. Il via libera dunque da parte dell'Ars delle risorse necessarie al contratto sbloccherebbe 83 milioni di euro dal 2020 al 2026 così ripartiti: 1,7 milioni per il 2020, 7,8 per il 2021, 9,6 per il 2022, 11,4 per il 2023, 13,2 per il 2024, 15,1 per il 2025 e 17 per il 2026, a integrazione degli attuali 111,5 milioni.

Nella bozza del contratto presentato da



Trenitalia infatti è previsto l'aumento degli attuali 101 mezzi del parco rotabile (sei treni jazz sono stati acquistati nel 2016 e sono già attivi), con 5 treni cosiddetti Stadler e 6 Swing nel 2018, altri 6 Swing nel 2019, 10 diesel e 14 elettrotreni Alstom fino al 2020, e altri 4 unità elettrotreni fino al 2022.

I chilometri/treno, finanziando 113,2 milioni invece degli iniziali 111,5 milioni di euro, passerebbero da 9,5 milioni attuali a 10,9 nel 2021. Se il contratto non verrà siglato, il rischio concreto sarà la riduzione dei chilometri/treno a meno di 9; la riduzione della produzione e quindi la copertura dei treni in Sicilia calerà con il conseguente taglio del personale mobile, di officina e del personale addetto alla manutenzione.

Sul fronte infrastrutturale inoltre, preoccupa fortemente la staticità dei cantieri di lavoro con forti ritardi sui tempi di consegna delle opere.

Tale immobilismo generale lascia poco spazio allo sviluppo.

Durante il corso dell'incontro abbiamo ribadito che la Sicilia non può perdere questi investimenti e con l'apertura della tratta Palermo-Punta Raisi, se non verrà siglato il contratto, il servizio ferroviario regionale, già carente, verrà depotenziato: i sei nuovi treni jazz già acquistati da Trenitalia torneranno a Roma; il parco mezzi resterà inalterato.

Con i nuovi treni previsti, Trenitalia conta di coprire le tratte Palermo-Messina e il nodo di Palermo verso Punta Raisi, ma secondo la Fit non si possono lasciare scoperte le tratte Siracusa-Gela appena attivata e le zone centrali dell'Isola. Riteniamo che contratto di servizio e accordo di programma quadro debbano essere i pilastri del Piano regionale dei trasporti siciliani finalizzati a un potenziamento del trasporto pubblico locale, in un'ottica sinergica con il gommato che interviene nelle zone in cui non arriva il treno, in una logica di integrazione che possa portare all'azzeramento degli sprechi ottimizzando l'uso delle risorse e offrendo alla collettività servizi all'altezza di un paese europeo.

Se dalle parole non si passerà ai fatti, chiederemo anche l'interlocuzione del Governo nazionale, perché siamo convinti che, con il contratto di servizio e con l'acquisto di nuovi mezzi, la Sicilia potrebbe essere dotata finalmente di un trasporto adeguato alle esigenze di cittadini e turisti. A giovarne sarebbero, infatti, diversi settori trainanti dell'economia e la regione acquisirebbe finalmente il servizio ferroviario che merita.

Amedeo Benigno
Segretario generale Fit-Cisl Sicilia

Toscana

Ferrovia Siena-Grosseto: che fine hanno fatto i lavori di ripristino?

Una storia infinita, iniziata nell'ottobre 2013, con l'interruzione del servizio ferroviario a causa di una frana. Parliamo del mancato ripristino della linea Siena-Grosseto, che si protrae fino a oggi con periodi alterni di funzionamento della tratta. Non c'è pace per i tanti utenti, e soprattutto per i pendolari che utilizzano il treno per andare al lavoro e per i ragazzi che ci vanno a scuola. Oggi non vedono nessuna prospettiva certa.

La Fit-Cisl è intenzionata a riportare l'attenzione dell'opinione pubblica su questo importante tracciato ferroviario, che collega centri abitati importante tanto da essere un'alternativa strategica al percorso stradale, il quale presenta deficit di sicurezza e velocità. Inoltre la linea Siena-Grosseto è anche molto suggestiva in quanto attraversa un paesaggio collinare tipicamente da cartolina, e quindi rappresenta un'opportunità anche per i turisti che in questi anni sono sempre stati numerosi.

Brevemente si ricostruiscono i fatti per analizzare le problematiche esistenti. La frana menzionata è dell'ottobre 2013 e ha comportato un'interruzione nella zona di Murlo. I lavori di ripristino, che allora ammontarono a circa 3 milioni di euro pagati dai contribuenti, durarono circa 12 mesi e ad essi seguì la riapertura della tratta ferroviaria, inaugurata dalle massime autorità a novembre 2014;

A inizio 2016 il tratto riparato nella zona di Murlo comincia a dare segnali di cedimento, che spingono Rfi (Rete ferroviaria italiana) ad iniziare dei nuovi lavori di manutenzione e consolidamento e contemporaneamente a ridurre la velocità dei treni a 10 km ora. Nel luglio 2016 si rende necessaria la costruzione di una strada adiacente alla ferrovia, a cura di Rfi, per poter portare i materiali necessari alla riparazione attraverso mezzi di trasporto quali camion. Tuttavia, a settembre 2016, i lavori di riparazione vengono interrotti perché la strada costruita era priva di autorizzazione causa vincolo paesaggistico.



A dicembre 2016 si arriva alla chiusura totale del servizio ferroviario sulla Siena-Grosseto con notevoli disagi sia per i cittadini che per i molti studenti che sono costretti ad utilizzare mezzi propri, pulman o altri mezzi di fortuna. Passano alcuni mesi e a marzo 2017 arrivano le autorizzazioni per utilizzare la strada menzionata e far così ripartire i lavori con l'obiettivo di avere il servizio ferroviario

per giugno 2017. Ma ecco che arriva il colpo di scena: sembra che a causa della nidificazione di un rarissimo uccello migratore, che ha fatto il nido proprio sul cantiere dove dovevano essere effettuati i lavori, tutto si blocca un'altra volta e da allora non ci sono più notizie di ripristino della tratta ferroviaria.

Come Fit-Cisl esprimiamo forte preoccupazione in quanto, se la chiusura diventasse definitiva, si metterebbero a rischio numerosi posti di lavoro, in particolare quelli di Rfi manutenzione (circa dieci persone) e di Trenitalia macchina e bordo (circa 16 treni giornalieri), nonché quelli dell'officina di Siena (circa 14 persone complessivamente) con drastici disagi e trasferimenti di personale anche lontani dalle proprie abitazioni.

La Fit-Cisl chiede la riapertura della linea il prima possibile e fa un appello alle istituzioni locali e regionali affinché intervengano per rimuovere tutti gli ostacoli in modo da ripristinare il servizio almeno con la riapertura delle scuole a settembre 2017. Bisogna

passare dalle parole ai fatti. Il Paese e i cittadini toscani hanno bisogno di certezze, di futuro, di trasporto pubblico efficiente e puntuale.

*Pierluigi Ballerini
Segretario Presidio Fit-Cisl Siena*

Cosa rende attrattiva l'Italia per gli investitori esteri?

C'era una volta un'Italia accogliente per gli investimenti dall'estero. Oggi, purtroppo, la capacità del nostro Paese di attrarli si è ridotta.

L'Aibe Index, l'indice sintetico che misura l'attrattività del sistema-Italia, passa da un valore di 47,8 registrato nel 2016 all'attuale 40,3 lungo una scala che va da un minimo pari a 0 a un massimo di 100. Pur rimanendo superiore al 33,2 del 2014, la riduzione dell'indice è di oltre 7 punti.

La rilevazione è stata realizzata dal Censis con l'Aibe (Associazione italiana delle Banche estere) su un panel composto da figure ai vertici di imprese multinazionali, banche e istituzioni finanziarie estere presenti in Italia e da corrispondenti di grandi testate giornalistiche straniere.

Il giudizio sul governo. Le manovre dei Governi Renzi e Gentiloni nel campo del mercato del lavoro e della pubblica amministrazione non sono considerate dal panel determinanti per l'attrattività degli investimenti esteri. Dal programma Industria 4.0 avviato ci si aspetta invece un contributo molto o abbastanza importante (60% dei rispondenti). Instabilità politica e instabilità economica sono gli impatti collegati all'esito del referendum costituzionale dello scorso dicembre secondo il 72% del panel. Si prevede al contrario un effetto positivo della Brexit sull'economia italiana e sulla sua capacità di attrarre investimenti (56%), mentre l'elezione di Trump alla presidenza degli Stati Uniti avrà conseguenze negative secondo la maggioranza (52%).

I più attrattivi. In una scala da 1 a 10 (dove con 10 si intende il livello maggiore di attrattività), con un punteggio di 7,3 Cina e Germania si collocano in cima alla graduatoria di attrattività, seguiti da Stati Uniti (7,0) e India (6,5). Nella parte centrale della classifica si posizionano Gran Bretagna (6,0), Francia (5,9) e Spagna (5,7), mentre la parte bassa è occupata da Brasile (5,1) e Russia (4,8). L'Italia occupa l'ultima posizione con un valore pari a 4,5.

Pubblica amministrazione respingente.

Tra i principali fattori che un investitore estero prende in considerazione nella scelta del Paese di destinazione delle risorse si colloca al primo posto la stabilità politica (47,8%), seguita da: carico fiscale (43,5%), tempi della giustizia civile (39,1%) e carico normativo e burocratico (34,8%). Meno rilevanti gli aspetti relativi alla solidità del sistema bancario, la chiarezza del quadro normativo (8,7%), la qualità delle risorse umane (4,3%) e i costi dell'energia (0%). L'Italia viene considerata attrattiva in primo luogo per la qualità delle sue risorse umane (nel 92% dei giudizi viene attribuito un punteggio tra 7 e 10). Costo del lavoro (36%), infrastrutture e logistica (32%) sono gli altri aspetti considerati positivi. In sintesi, nella percezione esterna dell'Italia ottengono un maggiore apprezzamento aspetti strutturali del Paese come risorse umane, infrastrutture, sistema bancario e flessibilità del mercato del lavoro. Mentre restano respingenti nell'ottica degli investitori gli aspetti che chiamano in causa la pubblica amministrazione.

Fisco-burocrazia-justizia civile per attrarre. Le priorità su cui si dovrebbe concentrare l'iniziativa politica per migliorare il "quadro di convenienza" dell'Italia riguardano la terna fisco-burocrazia-justizia civile. Ma la strategia di attrattività per il sistema-Paese viene giudicata al momento inefficiente (opinione del 48% del panel, cui si aggiunge un altro 40% che nega che ci sia oggi una vera strategia di rilancio). Dovendo incrementare il grado di attrattività del Paese, la via delle riforme su larga scala diventa oggi obbligata (secondo il 72%).

I comparti industriali "osservati speciali".

Sul piano produttivo, i settori giudicati di maggiore interesse sono la moda e il lusso (91,3%), la filiera dell'agroalimentare (60,9%), la meccanica (60,9%). A questi si affiancano il turismo (30,4%) e la farmaceutica (21,7%). Il 56% del panel indica nella tipologia della fusione e acquisizione la più opportuna modalità di investimento, rispetto a una minore rilevanza della tipologia greenfield, ovvero di insediamento produttivo. E proprio in relazione alle operazioni di M&A realizzate in Italia nel 2016 (circa 200 in totale) è risultato determinante, secondo il panel, il prestigio dei marchi del made in Italy (con valutazioni medie superiori a 8 in una scala da 1 a 10), l'elevata qualità dei prodotti e servizi offerti (7,83), la creatività, l'innovazione e la flessibilità che caratterizza i sistemi produttivi e i modelli di business (7,26), seguiti dal prezzo di acquisizione delle imprese relativamente bassi (7,09).

Geivù

Intervista al Sen. Daniele Gaetano Borioli

«Le liberalizzazioni come quella di Uber distorcono il mercato»

Daniele Gaetano Borioli, alessandrino, 60 anni, pubblicista, senatore del Pd, è autorevole membro della VIII Commissione Lavori Pubblici.



MINISTERO DEI TRASPORTI. Graziano Delrio è ormai da quasi tre anni alla guida del Mit ed è stato confermato anche nel Governo Gentiloni del post-referendum costituzionale. Come valuta i risultati?

«Credo che nel lavoro concreto il Ministro Delrio stia cercando di far fare al trasporto pubblico, e in particolare al trasporto ferroviario dei pendolari, un ulteriore salto di qualità».

FERROVIE DELLO STATO ITALIANE. Renato Mazzoncini, nominato Amministratore delegato ai tempi del Governo Renzi e tuttora stabilmente in carica, ha presentato non molto tempo fa un impegnativo piano industriale che prevede investimenti decennali per 93 miliardi di euro. Come valuta?

«Anche la novità di carattere manageriale introdotta dal nuovo Ad di Fsi, Mazzoncini, va nella stessa direzione di accelerazione impressa dal Ministro. Ciò non significa, naturalmente, che ogni scelta di quest'ultima direzione sia altrettanto convincente. Ma mi pare che siamo oltre l'immobilismo che ha caratterizzato in parte le gestioni precedenti. Prendo l'esempio del merci: un comparto che sembrava inopinatamente uscito dal core-business del gruppo, e che invece oggi ritrova impulso attraverso Mercitalia Logistics».

QUOTAZIONE IN BORSA DI FRECCE E INTERCITY. È una continua altalena. Ora Fsi ha scelto come advisor la banca Nomura. L'incarico è doppio: assistere Fsi valutando le migliori opportunità sull'assetto societario nonché le modalità di vendita più idonee.

Il debutto in Borsa slitterebbe al 2018. Come valuta?

«La quotazione è la parte che appare meno convincente. Ciò che si legge nitidamente è l'obiettivo di recuperare risorse sul mercato da destinare al processo di riduzione del debito pubblico. Meno chiaro è il disegno che riguarda gli obiettivi di politica industriale che si vogliono perseguire, e che possono differenziarsi in base alle metodologie di privatizzazione adottate. Su questo mi pare che ancora le idee non siano chiarissime. Così come in parte nebuloso rimane il progetto strategico legato all'incorporazione di Anas in Fsi».

AUTORITA' GARANTE DEGLI SCIOPERI. Il nuovo Presidente Francesco 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?

«La regolamentazione per legge del diritto di sciopero apre la porta a un tema molto delicato. Questo scenario richiede un esercizio di responsabilità nuovo, che non scarichi sui cittadini le rivendicazioni dei lavoratori».

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 (Rete ferroviaria italiana)? In ogni caso prende posizione sulle principali tematiche del trasporto. Come valuta?

«Io sono tra coloro che si sono battuti contro non poche contrarietà e diffidenze. Il mio giudizio è sostanzialmente positivo».

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

«L'allargamento del fronte di liberalizzazioni, a proposito di Uber, Ncc, delle nuove modalità di affidamento di servizi, richiede sempre più un soggetto terzo qualificato e specializzato, che intervenga a impedire l'effetto maggiormente distorsivo dell'apertura al mercato: il prevalere dell'interesse privato a discapito di quello pubblico».

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

«Il nuovo codice dei contratti pubblici è salito più volte in questi due anni, immeritadamente, sul banco degli imputati. Come se andasse ricercata lì la causa del rallentamento degli investimenti. Ora, non si può certo escludere che taluni aspetti necessitassero di una precisazione. In parte lo abbiamo fatto e può essere che qualcosa vada ancora sistemato».

ENAC. Lo scorso 26 ottobre si è insediato, presente il Ministro Delrio, il nuovo Consiglio di Amministrazione, sempre presieduto da Vito Riggio. Si sono avute quattro new entry nelle persone di Angela Bergantino, Manlio Mele, Alfredo Pallone e Luisa Riccardi, scelti fra soggetti di comprovata cultura giuridica, tecnica ed economica. Lo afferma una nota stampa della stessa

Enac. Ci sono state polemiche di metodo e di merito. Come valuta?

«Ho grande stima di Vito Riggio, credo che stia facendo bene e mi pare sia utile avere alla guida un uomo di comprovata esperienza e saggezza per far sì che il complesso del sistema italiano, pur senza cadere nel tranello degli aiuti di Stato, non ostacoli un corretto posizionamento della nuova Alitalia».

ALITALIA. Prosegue altalenante la gestione commissariale della triade Gubitosi- Laghi-Paleari. Ogni giorno si affaccia un pretendente diverso. Salvataggio in extremis o fallimento: come andrà a finire? Non è che dovremo rimpiangere i tempi di Umberto Nordio e della vecchia Iri?

«Faccio il tifo per un partner che mantenga l'integrità dell'azienda e non tenti di scaricare sul lavoro i problemi dell'equilibrio tra costi e ricavi. I tre Commissari si sono espressi in questo senso e mi auguro che così accada».

RIFORMA DELLA PORTUALITA'. Prevede la trasformazione delle vecchie autorità portuali in autorità di sistema, con un “taglio” da 24 a 15. In pratica, è la riforma della legge 84 del 1994. Alcune autorità accorpate lamentano di aver perso la loro centralità. Alcune Regioni hanno chiesto una moratoria di 24 o 36 mesi prima di procedere agli accorpamenti. Nel frattempo, Delrio ha proceduto con tutte le nomine, non senza difficoltà a livello locale. Ci sono resistenze inconfessate? Come andrà a finire?

«Sul tema dei porti, credo che il riordino per aggregazione fosse ineludibile e, forse, si sia tardato troppo a portarlo a termine, non senza qualche timidezza non necessaria».

PEDAGGI AUTOSTRADALI. Il Mit ha reso noto l'aggiornamento delle tariffe. Secondo il Dicastero l'adeguamento del 2017 deriva solo dalla quantificazione dei parametri maturati nel corso del 2016. Per i lavoratori autostradali è stato difficilissimo avere un rinnovo contrattuale con un aumento di 150 euro. Per le Concessionarie invece è sempre festa. Come andrebbe regolata la materia?

«Le nuove regole e l'affidamento delle concessioni attraverso gara devono servire non solo a dare rapporti più trasparenti tra stazione appaltante e concessionario, ma anche a regolare meglio i rapporti tra concessionari e utenti, dando trasparenza verso i cittadini delle ragioni del regime tariffario».

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.

Se Peter Pan aiuta a curare i bimbi malati di cancro

Un gruppo di genitori romani con figli malati di cancro in cura nella Capitale si ritiene 'fortunato' per il fatto di abitare vicino all'ospedale di riferimento. Alcuni dei giovani non ce la fanno, ma i loro padri e madri non si perdono d'animo e decidono di mettere a frutto la loro esperienza e di aiutare le famiglie non residenti, a volte costrette a dormire in macchina per stare vicino ai figli ricoverati. Così nel 1994 nasce l'associazione **Peter Pan** con l'obiettivo di offrire ospitalità e sostegno a queste persone.

«Abbiamo dovuto superare mille difficoltà economiche e burocratiche, ma ora siamo in grado di ospitare 120 persone al giorno, tra adulti e bambini, a poca distanza dall'Ospedale Pediatrico Bambino Gesù», spiega la Presidente dell'associazione, **Giovanna Leo**.

Avete una mission delicata.

«Sì, le Case di Peter Pan riducono al minimo le giornate di ricovero, con conseguenti benefici psicologici per i piccoli pazienti, e contribuiscono ad abbattere le lunghe liste d'attesa che privano i giovani malati della possibilità di accedere tempestivamente alle cure. Per le famiglie rappresentano un luogo dove ritrovare serenità nel difficile percorso della malattia. E, non ultimo, per il sistema sanitario comportano anche un risparmio considerevole, se si confronta il costo medio di un ricovero con quello di un day hospital».

Come scorre la vita nelle vostre case d'accoglienza?

«Si svolge in una dimensione comunitaria



che consente alle famiglie di darsi una mano a vicenda, condividere paure e speranze, scongiurare quella naturale tendenza all'isolamento che deriva dalla malattia.

Assicuriamo agli ospiti tutto il supporto necessario e a titolo completamente gratuito, durante l'intero ciclo delle terapie, sia in ospedale che presso le case d'accoglienza, al fine di agevolare il loro vissuto in un momento così destabilizzante della vita.

L'insieme dei servizi è garantito grazie all'impegno della rete dei circa 200 volontari, organizzati in equipe con specifiche mansioni, presenti nelle case 365 giorni l'anno e 24 ore su 24.

Sia per i genitori che per i minori è stato attivato un servizio di supporto psicologico, ma sono previste anche numerose attività che aiutano i bimbi a restare al

passo con l'anno scolastico e che danno sollievo e distrazione a tutta la famiglia, come ad esempio i laboratori creativi e le gite».

Come collaborate con gli ospedali e le altre realtà come la vostra?

«Abbiamo ottimi rapporti con gli ospedali e sono loro a segnalarci i casi che hanno bisogno di un alloggio. Apprezzano il nostro lavoro perché così loro possono concentrarsi sulle cure, mentre noi siamo totalmente focalizzati sull'accoglienza.

Quando al legame con le altre realtà come la nostra, Peter Pan crede profondamente nell'importanza di fare "rete" a livello sia nazionale che internazionale. Noi facciamo parte di

Fiagop, Federazione italiana Associazioni Genitori Onco-ematologia pediatrica, che, a sua volta, è parte delle rete mondiale Cci, Childhood Cancer International»

Qual è la vostra prossima iniziativa?

Desidero ricordare il nostro storico appuntamento in programma a Villa Pamphilj domenica 1 ottobre "Corriamo insieme a Peter Pan", un'intera giornata di sport e solidarietà, aperta a tutti e per tutte le età. Siete tutti invitati.

Chi volesse sostenerci può farlo in vari modi, ma soprattutto donandoci il 5 per mille.

Per saperne di più è possibile consultare il nostro sito peterpanonlus.it.

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@agenziaspecialefl.it

Assistenza clienti:

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

Largo Salinari, 18
00142 Roma

