Mensile per la Federazione Italiana Trasporti

La VOCE dei Trasporti

10 Ottobre 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 Frank Andiver

Service Group

Il frutto del mio benessere, un’assicurazione UniSalute

Quando si parla di salute è meglio essere chiari. Con i Piani Sanitari UniSalute hai maggiore comfort in caso di ricovero, visite tempestive e più opportunità nella scelta del medico o del dentista. Inoltre hai a disposizione una linea telefonica aperta 24 ore su 24 con un team di medici e psicologi. Affidati ad UniSalute, l’assicurazione che pensa a farti stare bene, sempre.

UniSalute, un nuovo modo di guardare all’assicurazione

UniSalute
SPECIALISTI NELL’ASSICURAZIONE SALUTE

www.unisalute.it
numero verde 800 114444

Unipol
GRUPPO

Sommario

Editoriale

2 *La legalità non è un optional*

Mobilità ferroviaria

4 *Ntv: aspettando il contratto...*

6 *A che punto è l'applicazione della normativa contrattuale in Mercitalia Rail?*

8 *La manutenzione rotabili e i suoi problemi irrisolti*

9 *Il futuro delle competenze dell'Ansf e l'atteggiamento delle imprese ferroviarie*

10 *La Diagnostica mobile di Rfi tra eccellenze e inefficienze*

Sindacato e Strategie

11 *Trasporto aereo. Il lungo lavoro della Fit-Cisl contro il dumping*

13 *Autotrasporto merci – Logistica. La vicenda dello stabilimento Sda di Carpiano è esemplare dei mali del sistema*

15 *Portualità. Segnali positivi da Taranto e dagli altri porti italiani*

17 *Trasporto aereo. Un successo la firma del contratto Norwegian*

18 *Puntare sul lavoro per non perdere il treno della ripresa economica*

Politiche Sociali

20 *Autostrade. Il futuro dei fondi pensione è l'accorpamento per contare di più*

22 *Il dl Concorrenza ritocca la normativa sulla previdenza complementare*

Generi e Generazioni

25 *Donne. Grazie alla contrattazione si possono conciliare i tempi di vita e di lavoro*

27 *Giovani. Il lavoro che attende il nuovo Coordinamento nazionale*

Fit International

28 *Fit-Cisl sigla accordo di cooperazione con il sindacato francese Fgte*

29 *Mobilità tpl. Clausola sociale, sicurezza e donne al centro del dialogo sociale europeo*

31 *Trasporto marittimo. Il lavoro della Fit-Cisl per formare e diffondere la cultura sindacale*

33 *Trasporto marittimo. Un nuovo ruolo per la Fit-Cisl a Malta*

35 *Trasporto marittimo. Fit-Cisl in prima linea per i diritti dei marittimi nel mondo*

37 *Mobilità ferroviaria. Le priorità europee per i ferrovieri*

39 *Giovani. Il lavoro di Itf per l'occupazione giovanile*

Regioni

40 *Campania, Lazio, Lombardia, Toscana*

Opinioni e Colloqui

46 *Il cancro miete sempre meno vittime*

47 *Intervista al Sen. Marco Filippi*

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

N. 10 Ottobre 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: **Giulia Dellepiane**

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

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 20/10/2017
Finito di stampare nel mese di
Tiratura: 28.000 copie

La legalità non è un optional

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

Come tutti ben sappiamo, il sistema della logistica soffre di una crisi endemica, a causa del proliferare di appalti e subappalti e dell'espandersi di cooperative spurie, all'interno delle quali si verificano sistemi distorsivi, a partire dal non rispetto degli accordi contrattuali, e sovente comportamenti che sconfinano nella illegalità. Ne derivano, in particolare, conseguenze che pesano sulla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori, gravati da metodi subdoli di sfruttamento e dalla messa a repentaglio della propria sicurezza nell'esercizio delle prestazioni lavorative. In diverse circostanze, tra cui nel nostro ultimo Congresso, abbiamo denunciato con forza il malessere profondo che attraversa tutto questo settore.

Un esempio eclatante della degenerazione a cui siamo arrivati è lo sciopero di un mese nello stabilimento Sda di Carpiano (MI), azienda che fa capo a Poste Italiane. Abbiamo visto di tutto e ne diamo conto in questo numero del nostro mensile in una sezione dedicata.

Quello che qui vogliamo ribadire è che non ci siamo limitati alla sola denuncia. Con le altre organizzazioni confederali abbiamo sollecitato e ottenuto un tavolo di confronto con il Governo, presenti le associazioni datoriali Confetra e Fedit, per assumere le iniziative necessarie ad arginare il dilagare di questi fenomeni discorsivi e per procedere a un ripensamento complessivo del comparto. Al tavolo, come da noi richiesto, erano presenti la Viceministra del Lavoro, Teresa Bellanova, e i rappresentanti dei Ministeri dell'Interno, dello Sviluppo Economico e dei Trasporti.

Si è così avviato un percorso che, come auspichiamo, dovrebbe sfociare in tempi brevi nella messa a punto di un protocollo d'intesa, da recepirsi nel rinnovo del contratto di comparto, scaduto ormai da tempo. Un rinnovo molto impegnativo e partito in salita, che sosteniamo con grande determinazione, come confermano le giornate di sciopero, proclamate per il 27, 30 e 31 ottobre. La protesta si prefigge obiettivi ben precisi: fissare regole certe di sistema in un settore strategico per la nostra economia, attraversato da profondi processi di trasformazione; rafforzare la rete di protezione sui diritti e sulle tutele per i lavoratori; assicurare continuità e allargamento dell'occupazione. E, non da ultimo, adeguare l'incremento dei trattamenti salariali e assicurare il rigoroso rispetto della legalità negli appalti.

Non credo che richiamare, a questo proposito, il concetto di illegalità sugli indecenti comportamenti di Ryanair sia del tutto improprio; al contrario, essi configurano una pregiudiziale dissonanza rispetto alle norme sulle quali si articola un corretto rapporto di lavoro, a partire dalla salvaguardia della dignità delle persone. Una volta che siamo stati capaci di scoperchiare la pentola sui comportamenti perfino vessatori nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori, peraltro usuali anche in altre compagnie low cost, è il momento per ridisegnare il nostro progetto, delineato fin dal lontano 2004. Non possiamo consentire che il nostro Paese continui a essere una prateria selvaggia, lungo la quale è possibile ogni scorreria. Esistono norme di legge e intese negoziali che vanno rispettate. Auspico che il principale azionista della compagnia irlandese abbia finalmente capito che il successo di un'azienda non può realizzarsi a spese dei lavoratori. Non ci accontentiamo delle buone promesse se non sono sostenute da una decisa inversione di rotta. A questo proposito credo sia da assumere il monito "la ferita peggiore è il precariato senza diritti" lanciato dal Presidente del Consiglio Gentiloni nel suo discorso pronunciato a Cagliari in occasione della 48a settimana sociale dei cattolici italiani.

E visto che siamo di fronte a un veloce e profondo cambiamento

di scenario, a livello globale, del comparto aereo, permettetemi una veloce riflessione sulla nostra Alitalia. Ho sotto gli occhi i dati relativi alla robusta crescita dei vettori low cost; ma anche le compagnie di bandiera nell'ultimo periodo hanno rialzato la testa e stanno rimescolando le carte nella grande riserva di caccia del mercato. Guardiamo con preoccupazione al futuro di Alitalia. Le proposte che sono pervenute si muovono quasi tutte in direzione della disgregazione della compagnia, con pesanti ripercussioni sulla tenuta degli organici e sulla messa in discussione dello straordinario patrimonio di risorse umane che costituisce il vero forziere della compagnia. Fa eccezione l'offerta per l'intera azienda avanzata, peraltro al di fuori dalle regole determinate dai commissari, dal fondo americano Cerberus, del quale, tuttavia, non conosciamo il potenziale in termini di know how.

Bene ha fatto il Governo a rimandare ogni scelta a dopo le elezioni. Il tempo può essere un elemento decisivo per individuare la migliore delle possibili soluzioni. Ne vediamo solo una: il rilancio di Alitalia tutta intera, con l'ingresso di una pattuglia di forti investitori; non solo per salvaguardare i dipendenti e i lavoratori dell'indotto, ma perché siamo convinti che la seconda potenza manifatturiera dell'Europa e polo ad altissima attrazione turistica da ogni area del mondo, non possa rinunciare alla sua compagnia di bandiera. Non è in gioco solo il destino dell'azienda, ma tutto il sistema Paese, che, con il rilancio di Alitalia, può svolgere al meglio il suo ruolo nel mercato del trasporto, grazie alle straordinarie opportunità offerte.

Allungando lo sguardo oltre il nostro settore e il nostro Paese, è molto preoccupante la situazione in Spagna in cui si affronta la richiesta di indipendenza della Catalogna. Parto de una reminiscenza storica: la Catalogna, in quanto parte della Corona d'Aragona, entrò nell'orbita di Madrid attraverso l'unione dinastica dei "Reyes Católicos" per perdere completamente la sua autonomia con la vittoria borbonica nella guerra di successione spagnola e i decreti della Nueva Planta. Autonomia che ritroverà circa 250 anni più tardi, più precisamente nel 1979 con lo statuto di autonomia realizzato dopo la fine del franchismo. Ciò conferma, peraltro, quanto probabilmente sostiene parte della popolazione della regione, la quale non si sente oppressa da Madrid al punto da volersene liberare a ogni costo. Ribadisce, anzi, la sua identità spagnola. D'altra parte ritengo sia anche sacrosanto il diritto dei popoli alla propria autodeterminazione nei casi in cui esistano

veri presupposti quali diversa identità culturale e linguistica. Comunque, non è con la violenza che la questione può trovare soluzione ma con il dialogo e una eventuale trattativa.

Non è difficile intuire invece la possibile evoluzione di uno scontro che ha già assunto toni anche violenti. La spinta indipendentista, con la rottura del tessuto connettivo di un Paese, apre prospettive preoccupanti. Il vento della Catalogna potrebbe investire altre realtà, sia in Spagna sia in altri paesi europei. Diversi e numerosi sono i focolai che ardono sotto la cenere e che potrebbero innescare un processo di disgregazione del vecchio continente. L'Europa unita ha tanti difetti, ma non merita certo questa fine ingloriosa, e soprattutto la crisi del grande sogno che, con notevole tensione e impegno profuso, noi e la Cisl tutta perseguiamo da sessant'anni. Perciò teniamo bene a mente che l'Europa che noi desideriamo non è l'Europa degli Stati ma l'Europa dei Popoli.

Ancor più lontano vediamo inasprirsi i rapporti tra Stati Uniti e Corea del Nord fino al punto di arrivare a minacciare una guerra, probabilmente nucleare. La speranza di tutti noi è che chi sta nella stanza dei bottoni, in questo caso Donald Trump e Kim Jong-Un, trovi un'illuminazione. Anche se fino ad ora, a dir la verità, non sembra l'abbiano mai avuta.

Ntv: aspettando il contratto...

La concorrenza in ambito ferroviario oggi è fatta sul costo del lavoro e non sulla qualità del servizio offerto

di **Salvatore Pellecchia**
Segretario Nazionale Fit-Cisl

Il contratto di lavoro aziendale dei circa mille lavoratori di Nuovo trasporto viaggiatori (Ntv), sottoscritto il 25 luglio 2011, è scaduto il 31 dicembre 2014.

Dal 1 gennaio 2015 l'azienda avrebbe dovuto applicare integralmente il contratto collettivo nazionale della Mobilità Attività ferroviarie. Non lo ha fatto a causa dello stato di crisi in atto a quel tempo. Per fronteggiare tale crisi si sono resi necessari risparmi sul costo del lavoro che si sono realizzati attraverso il ricorso, per ben due volte (4 marzo 2014 e 17 aprile 2015), ai contratti di solidarietà difensiva. A produzione costante, grazie all'azione responsabile del sindacato, si è ridotto l'orario di lavoro settimanale, si sono evitati circa trecento licenziamenti (l'azienda aveva avviato le procedure di licenziamento collettivo) e si è salvaguardato il reddito delle lavoratrici e dei lavoratori.

A contribuire alla riduzione dei costi è arrivata anche la delibera n. 70/2014 del 31 ottobre 2014 dell'Autorità di regolazione dei trasporti (Art) che, fra le varie disposizioni, ha stabilito una ulteriore sforbiciata al costo del canone di accesso all'infrastruttura dell'alta velocità ferroviaria portandolo a soli 8,2 euro per treno/km, con un taglio netto del 36% rispetto ai 12,8 euro previsti precedentemente. Lo stesso canone aveva subito già una prima riduzione del 15% nel mese di settembre 2013 quando era pari a 14,7752 euro per treno/km.

Dopo le azioni di taglio del costo del lavoro, il ricorso agli ammortizzatori sociali, la ricapitalizzazione da parte degli azionisti, la riduzione del canone di accesso all'infrastruttura e il riposizionamento sul mercato attraverso il cambiamento del modello di servizio (riduzione delle attività di assistenza, diminuzione del numero di carrozze di prima classe a favore di quelle di seconda, eliminazione del presenziamento di un operatore per ogni porta durante le fermate e via elencando) la crisi finanziaria si è risolta e, nel 2016, l'azienda ha visto i primi utili.

I primi segnali di ripresa e la bocciatura dell'accordo del 15 luglio 2015

I primi segnali di ripresa si sono percepiti nel 2015 quando, a metà anno, l'azienda ha comunicato la disponibilità a voler trovare le soluzioni, nell'ambito di uno specifico percorso negoziale, ai problemi e disagi che le lavoratrici e i lavoratori stavano subendo dall'avvio della crisi.

In buona sostanza l'azienda era pronta a riconoscere specifiche indennità per compensare il maggior impegno e una serie di flessibilità che le lavoratrici e i lavoratori avevano messo in campo per uscire più velocemente dal periodo di crisi. Peccato però che, contemporaneamente alla disponibilità a riconoscere un incremento economico, venivano imposte condizioni di lavoro peggiori e il nuovo Amministratore delegato di Ntv decideva di firmare l'accordo con tutte le organizzazioni sindacali escludendo la Fit-Cisl che invece, interpretando correttamente il volere dei lavoratori, richiedeva di migliorare alcuni aspetti dell'accordo.

La maggioranza schiacciante delle lavoratrici e dei lavoratori, con una percentuale superiore all'85%, bocciò l'accordo, legittimando la fondatezza delle riserve della Federazione cislina, ed esso non fu mai applicato.

Nel gennaio 2016, sulla base delle proposte elaborate dalla Fit-Cisl di concerto con le lavoratrici e i lavoratori, fu siglato un accordo che trova tuttora applicazione.

Gli annunci della quotazione in borsa; la liberalizzazione ferroviaria

In questi mesi ci sono stati reiterati annunci dei vertici aziendali secondo i quali nel 2018 la società sarà quotata in borsa. Nessun cenno è stato fatto rispetto al rinnovo del contratto di lavoro aziendale e alla confluenza nel ccnl della Mobilità Attività ferroviarie.

La liberalizzazione ferroviaria, anticipata dall'allora Ministro Pier Luigi Bersani (senza condizioni di reciprocità con gli altri Paesi europei) se da un verso ha consentito la nascita di numerose imprese ferroviarie e ha favorito la concorrenza, da un altro, sul piano dei diritti e delle tutele contrattuali, ha prodotto una situazione disomogenea e sostanzialmente sfavorevole per i lavoratori.

Fra l'altro il nostro Paese è anche l'unico in cui c'è concorrenza nel segmento "ricco" del trasporto passeggeri: quello dell'Alta velocità.

Le imprese ferroviarie che operano in questo momento nel nostro Paese "concorrono" tra loro applicando contratti di lavoro differenti: ccnl Attività ferroviarie, ccnl Autoferrotranvieri, ccnl Merci e logistica, ccnl Porti e addirittura ccnl di diritto tedesco.

Ma la concorrenza, non dovrebbe svilupparsi a parità di regole? Tutti pagano, a parità di segmento, lo stesso canone di accesso all'infrastruttura, tutti rispettano le prescrizioni

dell'Agenzia nazionale per la sicurezza delle ferrovie (Ansf), ma non tutti applicano lo stesso contratto di lavoro. Questo non va bene.

Non c'è più tempo

A circa venticinque anni dalle prime normative in materia di liberalizzazione ferroviaria e a circa diciassette anni dall'arrivo delle nuove imprese ferroviarie, la questione contrattuale va normalizzata in quanto non si può più lasciare la libertà di scegliere il contratto di lavoro da applicare ai lavoratori.

Il ccnl delle Attività ferroviarie esiste dal 2003 e con i rinnovi del 2012 e del 2016 si è adeguato alle necessità delle imprese ferroviarie presenti sul mercato.

A breve si procederà a un ulteriore rinnovo ed essendo trascorsi ampiamente i periodi di "startup" non ci sono più alibi.

Solleciteremo tutte le imprese, a partire da Ntv, a confluire, in tempi brevissimi, nel contratto di settore auspicando che i lavoratori non debbano ricorrere ad azioni di protesta per vedere riconosciuti i propri diritti.

Imprese ferroviarie titolari di licenza (aggiornamento al 12 maggio 2017)

Fonte: Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti

Denominazione	licenza internazionale			licenza nazionale passeggeri			Tipologia trasporto	Stato licenza	certificato sicurezza
	data rilascio	data ultimo rinnovo	N. Lic.	data rilascio	data ultimo rinnovo	N. Lic.			
Ducati Is Gts Nord	23/07/2031	23/10/2013	14	23/10/2013		1784	Passeggeri	Operativo	SI
Captrain Italia S.r.l.	23/12/2031	03/12/2012	21				Merci	Operativo	SI
Compagnia Ferroviaria Italiana S.p.A.	21/03/2038	21/07/2015	51	21/07/2015		1584	Merci e Pass	Operativo	SI
Crossrail Italia S.r.l.	23/03/2037	23/12/2012	45				Merci	Operativo	SI
D.B. Cargo Italia Srl	23/05/2034	23/10/2014	34				Merci	Operativo	SI
DENALI HOLDING	19/12/2012		62				Merci	Operativo	SI
Ente Autonomo Volturno Srl				19/07/2015		1984	Passeggeri	Operativo	SI
Ferrotramviaria S.p.a.	19/03/2034	04/03/2014	34	23/03/2012		34	Merci e Pass	Operativo	SI
Ferrovia del Gargano S.r.l.	23/11/2031	01/04/2013	19	01/04/2013		1984	Merci e Pass	Operativo	SI
Ferrovie Licina Civitella S.r.l.	23/03/2035	03/12/2015	37	16/04/2015		84	Merci e Pass	Operativo	SI
FLORENCE RAIL Servizi portuali e ferroviari S.r.l.	13/11/2011	16/03/2016	63				Merci	Operativo	SI
G.T.S. Rail Spa	21/03/2038	23/03/2015	50				Merci	Operativo	SI
Gruppo Torinese Trasporti S.p.a.	27/07/2031	23/03/2012	16	23/03/2012		84	Passeggeri	Operativo	SI
Hupac S.p.a.	14/03/2031	23/03/2017	11				Merci	Operativo	SI
Infrail S.p.a.	23/12/2036	19/03/2012	42				Merci	Operativo	SI
Interporto Servizi Cargo S.r.l.	11/03/2033	17/12/2014	57				Merci	Operativo	SI
Mercitalia Rail S.r.l.	11/07/2016		37				Merci	Operativo	SI
Nuovo Trasporto Viaggiatori S.p.A.	23/03/2037	03/04/2012	44	31/07/2012		1184	Passeggeri	Operativo	SI
Oceanogate Italia S.r.l.	24/03/2038	13/11/2014	55				Merci	Operativo	SI
Rail Cargo Carrier Italy Srl	11/03/2036	01/03/2012	41				Merci	Operativo	SI
Rail Traction Company S.p.a.	23/03/2030	03/03/2017	4				Merci	Operativo	SI
Sad - Trasporto Locale S.p.a.	29/12/2031	03/11/2012	22	02/04/2012		484	Passeggeri	Operativo	SI
SBB Cargo Italy S.r.l.	23/03/2033	23/11/2013	32				Merci	Operativo	SI
Sistefer - Servizi Ferroviari S.r.l.	13/03/2032	03/03/2013	25	27/03/2012		784	Merci e Pass	Operativo	SI
Sistemi Territoriali Trasporti Spa	24/10/2031	03/10/2012	19	03/10/2012		1384	Merci e Pass	Operativo	SI
SNCF VOYAGEURS ITALIA Srl	21/12/2034	28/12/2014	60				Passeggeri	Operativo	SI
TPER S.p.A.	23/03/2031	23/03/2012	17	03/04/2013		384	Merci e Pass	Operativo	SI
Trasporto Ferroviario Toscano S.p.A.	16/10/2031	16/03/2017	9	23/03/2012		1884	Merci e Pass	Operativo	SI
Trenitalia S.p.A.	23/03/2030	19/12/2012	1	04/12/2012		1484	Merci e Pass	Operativo	SI
Trenord S.r.l.	23/03/2030	16/04/2017	2	16/04/2017		284	Passeggeri	Operativo	SI
Trentino Trasporti Esercizio SpA				13/05/2011	11/07/2016	184	Passeggeri	Operativo	SI
T.U.A. S.p.A.	24/03/2031	04/12/2012	10	04/12/2012		1684	Merci e Pass	Operativo	SI

A che punto è l'applicazione della normativa contrattuale in Mercitalia Rail?

I delegati della commissione tecnica hanno segnalato precise criticità

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

Proseguiamo nell'analisi e nel commento dell'accordo nazionale del 20 luglio 2017 con Mercitalia Rail, già avviati nello scorso numero di questo giornale, in quanto lo scorso 14 settembre si è tenuta a Roma la riunione della commissione tecnica nazionale dei relativi delegati Fit-Cisl, con la partecipazione dei rappresentanti di tutte le regioni.

La riunione si è incentrata sulla verifica dell'applicazione della normativa contrattuale per analizzare le problematiche presenti in Mercitalia Rail, anche a seguito dell'accordo nazionale con il quale sono state definite delle soluzioni condivise sulle tre macro questioni che sono state oggetto di confronto con la società a partire dai primi mesi del corrente anno.

La commissione tecnica nazionale ha analizzato il testo dell'accordo, illustrando e chiarendo le modalità applicative dei contenuti dello stesso con gli opportuni approfondimenti su: servizi con riposo fuori residenza con durata dell'assenza dalla residenza superiore a 24 ore, con servizio di ritorno non caratterizzato da esclusiva attività di condotta; applicazione delle flessibilità in gestione operativa; fruizione del pasto; flessibilità da negoziare a livello territoriale.

Nei numerosi interventi dei partecipanti sono state evidenziate le principali criticità

La riunione si è incentrata sulla verifica dell'applicazione della normativa contrattuale per analizzare le problematiche presenti in Mercitalia Rail

che vengono registrate nei diversi territori e in specifici impianti. In particolare, gli interventi dei delegati delle commissione tecnica, oltre ai restanti aspetti già rilevati nella precedente riunione del mese di marzo, hanno evidenziato le seguenti urgenti questioni da portare a soluzione.

Personale Tecnico Polifunzionale: consistenze, utilizzazione e mansionario

È stata evidenziata la necessità di prevedere apporti di personale, criticità che risulta essere alla base delle numerose problematiche che stanno interessando da tempo l'organizzazione del lavoro e l'utilizzazione del personale tecnico polifunzionale nelle attività di terra, con inevitabili ricadute che interessano la copertura dei turni, i diversi processi e le varie fasi di realizzazione del prodotto treno.

È stato anche sottolineato in numerosi interventi che le attività di competenza del personale delle gestioni merci sono state demandate al personale tecnico polifunzionale, aspetto che necessita di un opportuno approfondimento con la società sia sugli aspetti riorganizzativi delle strutture interessate (impianti territoriali e coordinamento gestione merci) sia per le ricadute sull'organizzazione del lavoro, nonché sulla continua assegnazione di attività ai tecnici polifunzionali che operano a terra.

Inoltre la gestione del personale che riveste il profilo di tecnico polifunzionale, affidata sia ai gestori dell'impianto territoriale sia a quelli dell'impianto operativo, determina una non lineare promiscuità di utilizzazione del personale tra attività di terra e quelle a bordo treno, registrando anche la non corretta applicazione per questi lavoratori della disciplina specifica per il personale mobile sia in precedenza che a seguito di un servizio effettuato a bordo treno.

Servizi con Rfr con durata dell'assenza dalla residenza superiore a 24 ore con servizio di ritorno non caratterizzato da esclusiva attività di condotta

In alcuni interventi è stata evidenziata la non corretta applicazione nei servizi programmati di quanto espresso e definito al punto 1) del verbale di accordo del 20 luglio, in merito al "rientro il prima possibile verso l'impianto di residenza", con sposta-

menti di servizio o viaggi fuori servizio che non realizzano le condizioni di utilizzo definite nell'accordo stesso.

Retribuzione accessoria e gestione dei processi amministrativi

I delegati hanno segnalato anche le problematiche persistenti sulla corretta liquidazione delle competenze accessorie, con criticità relative specialmente al pagamento delle flessibilità contrattuali e di quelle definite o introdotte con l'accordo del 20 luglio 2017. Diverse anomalie si registrano anche in merito alla corretta liquidazione dell'indennità di cui all'articolo 36 punto 9 del contratto aziendale relativa alle prestazioni accessorie previste dall'accordo del 29 marzo 2012. È necessario, pertanto, che le Segreterie nazionali facciano un opportuno approfondimento con la società Mercitalia Rail, con particolare riferimento all'organizzazione della nuova struttura che dovrà gestire i processi amministrativi attualmente affidati a Trenitalia.

Fruizione del pasto

Su questo aspetto, oltre a chiarire quanto convenuto con l'accordo del 20 luglio 2017, è stato precisato ancora una volta che nei casi in cui il servizio non preveda la programmazione della pausa per la refezione nel grafico e, a causa del ritardo, non sia possibile fruire del pasto in residenza o nella località sede del riposo fuori residenza, resta e spetta al solo personale interessato la facoltà di richiedere la sosta per il pasto, o di optare per il riconoscimento dell'importo forfettario di € 18,00, non potendo trovare applicazione in questi casi il criterio della riprogrammazione della pausa.

Utilizzazione del personale di macchina neo assunto

In questi mesi sono stati segnalati dal personale anomale variazioni ai servizi comandati e alle giornate di turno per i neoassunti gestiti direttamente dalla sala nazionale di Mercitalia Rail. Rispetto alle necessità e alle finalità formative di tale gestione sostenute dalla società, si sono riscontrate variazioni in merito all'applicazione della normativa contrattuale, pertanto è necessario ricondurre la gestione del personale neoassunto esclusivamente agli impianti operativi a cui sono assegnati, anche in previsione delle prossime immissioni dei lavoratori proveniente dalla società Serfer.

In numerosi interventi è stata evidenziata come non più rinviabile la sottoscrizione da parte di TX Logistik Italia del ccnl della Mobilità

TX Logistik Italia

In numerosi interventi è stata evidenziata come non più rinviabile la sottoscrizione da parte di TX Logistik Italia del ccnl della Mobilità del 16 dicembre 2016, per cui è necessario riprendere quanto prima il confronto a livello nazionale, dopo gli incontri dell'8 e del 21 giugno scorsi, per arrivare alla definizione dell'accordo con la società che gestisce i servizi internazionali all'interno di Mercitalia Logistics e del Polo della logistica e delle merci.

In conclusione i delegati hanno chiesto alla Segreteria nazionale, oltre alla soluzione delle criticità evidenziate, di sollecitare l'attivazione dei tavoli di confronto territoriali con Mercitalia Rail per la definizione delle tante problematiche presenti nei vari impianti sul territorio nazionale.

La manutenzione rotabili e i suoi problemi irrisolti

di **Massimo Malvisi**

I recenti avvenimenti che hanno interessato il gruppo Ferrovie dello Stato Italiane - mi riferisco alla discussione sulla privatizzazione e al cambio di Amministratore delegato in Trenitalia - hanno determinato uno slittamento degli incontri tematici proposti, tra i quali quello sulla manutenzione rotabili.

Fit-Cisl comunque ritiene che sia importante fare un focus con la divisione passeggeri a lunga percorrenza (Dplh) e con quella del regionale, nonché con Direzione Tecnica, sullo sviluppo del piano industriale e, di conseguenza, su investimenti, volumi di attività, eventuali azioni sugli impianti e organizzative, oltre al quadro del personale, diretto e indiretto con le immissioni realizzate e non.

I recenti bandi di acquisto dei complessi bimodali e le indiscrezioni relative al contratto di acquisto dei Fyra V 250 inducono apprensione sui potenziali riflessi sulle strutture manutentive di Trenitalia. Oltre a ciò va evidenziata la notizia di una fusione nelle attività ferroviarie di Siemens e Alstom, che di fatto riduce ulteriormente la già poca concorrenza nel settore della costruzione e manutenzione di materiale rotabile. A ciò va aggiunto quanto è in discussione in sede europea, per quanto attiene alla qualificazione del personale che svolge attività di manutenzione rotabili.

Fatto il quadro, occorrono delle precisazioni. La fusione tra Siemens e Alstom, aumenta notevolmente il potere contrattuale nei confronti delle imprese ferroviarie, perché l'azienda che nascerà potrà usare il suo accresciuto "peso specifico" per vendere insieme al materiale rotabile anche la relativa manutenzione, con ovvii riflessi negativi su chi, come Trenitalia, ha una storica tradizione in questo campo.

Quanto alla riforma portata avanti dall'Europa, va nella direzione di permettere una maggiore apertura nel mercato ferroviario e agevola il riposizionamento di taluni attività come la manutenzione.

A ciò dobbiamo aggiungere la tematica della qualificazione del personale che svolge attività di manutenzione rotabili. Un percorso a cui partecipa fattivamente, all'interno dell'Etf, la Fit-Cisl, per giungere a una certificazione europea delle competenze specifiche e per far sì che tale processo riguardi anche il personale che svolge attività manutentiva ai rotabili in servizio nelle reti ferroviarie diverse dai gestori infrastruttura nazionali. Tali certificazioni saranno raccolte e custodite in un archivio dinamico, di competenza delle singole agenzie nazionali per la sicurezza ferroviaria. Su questo tema vi sarà modo in seguito di approfondire.

Sul tema della manutenzione rotabili e del settore vendita e assistenza, come Segreterie nazionali abbiamo inviato una nota congiunta al vertice di Trenitalia per fare il punto e conoscere i progetti futuri in merito. Al momento registriamo in questo importante settore una situazione per certi versi frastagliata, nel senso che negli impianti di manutenzione di pertinenza di Direzione Tecnica vi è una certa stabilità di percorso, avvalorato dal raggiungimento di accordi a livello territoriale. Le criticità si evidenziano in qualche impianto della Dplh, in particolar modo di Esercizio Intercity e in ambito Divisione Passeggeri regionale. In queste realtà pesano la mancata chiarezza sugli investimenti, il futuro prospettato, problematiche organizzative e anche una cattiva qualità del sistema relazionale. Ci auguriamo che con la ripresa del confronto a livello nazionale, si possa rasserenare l'ambiente.

Sicuramente, tra le questioni da affrontare, ci sono lo sviluppo e le conseguenze della telediagnostica, che non riguarda solamente chi deve raccogliere ed elaborare i dati, ma tutta la filiera, che passa dal processo manutentivo fino ad arrivare all'organizzazione del servizio di intervento. Materia che va affrontata prima a livello nazionale - e non come si è tentato di fare in alcuni territori. Questo dovrebbe portare a dei risparmi che dovrebbero permettere ulteriori investimenti e assunzioni di personale per rafforzare l'attività manutentiva pregiata. La collocazione delle flotte e l'avviata opera di loro omogeneizzazione, con il modello a composizione bloccata, sta determinando la necessità di modifiche agli impianti manutentivi.

Nell'ambito dell'incontro a livello nazionale, per quanto riguarda il trasporto regionale, sarà utile far chiarezza sul modello portato avanti per garantire i servizi sulle linee non elettrificate alla luce del recente bando di acquisto di treni bimodali, elettrici e diesel, che saranno destinati a determinati territori.

Il futuro delle competenze dell'Ansf e l'atteggiamento delle imprese ferroviarie

Il quadro normativo e regolamentare delineato dal decreto 04/2012/Ansf è in continuo aggiornamento. Oltre a ciò vanno considerate le azioni portate avanti dagli organismi europei e dal Governo italiano.

Per quanto riguarda l'ambito europeo vi è da registrare la discussione in atto - che coinvolge anche l'Etf, la Federazione europea dei lavoratori dei trasporti, a cui Fit-Cisl aderisce – finalizzata a standardizzare le procedure per l'introduzione di una licenza europea per il personale impiegato nella manutenzione rotabili. In sostanza si tratta di pervenire a una certificazione della competenze che tali lavoratori devono avere e che detta certificazione sia riconosciuta a livello europeo, finanche per attività sui rotabili che percorrono le reti ferroviarie anche separate dalle reti principali. Si darà vita anche in questo caso a un registro delle licenze tenuto dalle agenzie nazionali e costantemente aggiornato.

Su questo tema lo specifico gruppo di lavoro in sede Etf si esprimerà entro il prossimo 30 novembre. L'obiettivo è quello di permettere la libera circolazione del personale, mutuato dalle varie direttive europee che si sono susseguite sulla creazione di uno spazio unico nel trasporto ferroviario, il quale comporterà una rivisitazione e ridistribuzione dei compiti tra l'Agenzia europea e le varie agenzie nazionali.

Queste ultime, inclusa la nostra Ansf, saranno caricate di ulteriori compiti, tra i quali quello della vigilanza sulle ferrovie storiche, e in futuro sarà assegnata loro anche la competenza sulle reti ferroviari non interconnesse. Ciò si porterà dietro anche un'implementazione di organico che speriamo si realizzi quanto prima, data la mole imponente di incombenze, sapendo che la questione della vigilanza sulle ferrovie ex concesse ha notevoli implicazioni. Dette implicazioni derivano principalmente da due fattori: uno riferibile all'implementazione tecnologica, che è quella di più immediata visibilità, ma l'altro riguarda l'adeguamento del sistema di gestione della sicurezza, che contiene le procedure attinenti la richiesta e il mantenimento del certificato di sicurezza e la relativa materia delle abilitazioni del personale dedicato a questo delicato ambito, ma anche la tematica della condotta e del riconoscimento degli istruttori e degli esaminatori.

Quindi si tratta di un'attività di non poco conto, che si scontra con un mondo con regole diverse e che sta richiedendo uno sforzo notevole agli operatori ferroviari interessati, con un periodo di transizione che è prossimo alla scadenza, sapendo che il riferimento storico è rappresentato da Rfi.

A questo tema vi è da aggiungere la tematica della manovra, che vede a breve la scadenza per l'adeguamento dei locomotori di manovra, come stabilito dalla direttiva Ansf del 2015. Come spesso accade in Italia, complici le estenuanti procedure burocratiche, le imprese interessate stanno chiedendo una proroga dei termini su cui l'Ansf si è espressa in maniera chiara, escludendo qualsiasi ipotesi in tal senso. A tal proposito vi sono da registrare sul tema della gestione della manovra una serie di richieste, tipo quella che supererebbe l'obbligo della conoscenza degli impianti da parte del personale, tese a banalizzare in maniera preoccupante tale attività.

Sostanzialmente come in altri ambiti si assiste ad un meccanismo che vuole delegificare e togliere vincoli, facendo riferimento in maniera capziosa ad altre realtà. Quello che manca in questa discussione è il tema del personale, che dovrebbe avere regole comuni con cui garantire, tra l'altro, in maniera ancora più incisiva la sicurezza intesa a tutto campo. Un obiettivo che dovrebbe avere un chiaro sostegno legislativo e non essere lasciato al libero arbitrio.

Dulcis in fundo, nella normale attività di gestione del decreto 04/2012/Ansf, assistiamo ancora a interpretazioni "leggermente" faziose da parte di alcune imprese ferroviarie, come ad esempio la gestione delle disposizioni di esercizio, su cui talune spingono l'agente di condotta affinché riconosca il ricevimento della normativa senza prevedere e verificarne l'esatta comprensione. È superfluo rammentare gli effetti che può produrre, trattandosi di normativa di esercizio, la sua incompleta o errata comprensione. Anche in questo caso dobbiamo confrontarci con la pervicace attenzione verso un singolo particolare perdendo di vista il quadro nel suo complesso.

MM

La Diagnostica mobile di Rfi tra eccellenze e inefficienze

di **Michele Castellano**

Nel confronto in atto con la direzione produzione di Rete ferroviaria italiana, di recente, si è discusso della struttura della Diagnostica mobile nazionale. L'incontro è stato utile sia per effettuare un focus sull'andamento dell'attività che per affrontare e trovare soluzione a una serie di problematiche riguardanti il personale che vi opera.

Senza dubbio la Diagnostica mobile, con la sua flotta di treni attrezzati con apparecchiature altamente tecnologiche, rappresenta un'eccellenza italiana apprezzata a livello internazionale. Nei mesi scorsi, infatti, ingegneri di una compagnia ferroviaria giapponese hanno richiesto di poter visionare il treno di punta della flotta, l'Etr 500 Diamante. I nipponici hanno potuto apprezzare le straordinarie capacità di un convoglio in grado di verificare lo stato dell'infrastruttura viaggiando alla velocità di 300 km/h e capace di misurare un numero superiore di parametri rispetto a quelli rilevati dai loro treni.

La flotta dei treni diagnostici, oltre al treno Diamante, dedicato esclusivamente all'Alta velocità, è composta da un altro Etr 500 denominato Aiace, anch'esso esclusivo per le linee Av, che viene però utilizzato da Rfi solo per le attivazioni di nuove linee e di impianti, e dai treni Archimede, Talete, Caronte 1 e 2 per le verifiche delle linee convenzionali. Una citazione a parte merita Galileo, l'automotrice dotata di apparecchiature a ultrasuoni impiegata per il controllo dell'integrità delle rotaie, in particolare nelle gallerie.

I treni diagnostici, in base alla propria specializzazione, attraverso sensori e dispositivi ottici raccolgono i dati incrociati durante il loro tragitto e li inviano a elaboratori posti a bordo treno. I dati elaborati vengono analizzati e visionati in tempo reale dal personale presente sul treno. Nel caso venga rilevata una anomalia grave, viene inviato un immediato avviso al coordinamento di esercizio competente, che provvede a organizzare un pronto intervento manutentivo.

Il settore che assolve a questa preziosa attività dovrebbe essere caratterizzato dalla piena efficienza, ma abbiamo avuto modo di constatare che nella realtà la situazione si presenta in maniera completamente diversa. A eccezione del treno Diamante, il resto della flotta non è sempre disponibile in quanto, essendo composta da rotabili vetusti, è impegnato in manutenzioni frequenti e laboriose che richiedono tempi di realizzazione molto lunghi, dovuti spesso al difficile reperimento dei ricambi. Da ciò ne deriva che per l'effettuazione di molti servizi si deve ricorrere a imprese esterne o per affittare i loro mezzi diagnostici o per affidare loro direttamente il lavoro da svolgere.

Pur essendo di difficile comprensione come si sia potuti giungere a una simile situazione, l'aspetto positivo è quello di aver appreso che sono disponibili 65 milioni di euro ed è in corso la predisposizione della documentazione per procedere all'emissione del bando di gara per l'acquisto di 5 nuovi treni che andranno a sostituire i datati Archimede, Talete e Galileo. In base alle previsioni, tempo due anni e la flotta sarà rinnovata e migliorata anche sotto l'aspetto tecnologico.

Il servizio di diagnostica mobile è realizzato da un nucleo di circa 75 unità, formato prevalentemente da operatoti diagnostici e macchinisti dislocati nelle sedi di Roma, Genova e Napoli. L'organizzazione del lavoro e l'impegno chiesto a questi lavoratori risente della particolarità del servizio che, dovendo essere svolto su tutta la rete da personale di solo tre impianti, determina periodi di permanenza fuori dalla sede di residenza di lavoro per diversi giorni della settimana.

L'utilizzazione del personale nel tempo è gradualmente peggiorata, tanto da diventare insostenibile per effetto di modifiche arbitrariamente apportate dall'azienda. Ci riferiamo a norme contrattuali che regolano l'orario di lavoro o all'introduzione di nuove strutture organizzative che incidono negativamente sul calcolo delle prestazioni. Senza contare l'irregolare gestione dell'invio dei lavoratori in trasferta a cui, tra l'altro, vengono messe a disposizione carenti sistemazioni logistiche. Per questi lavoratori c'è bisogno di una normativa specifica che tenga conto dell'impegno prestato nel suo complesso, valutando in modo opportuno anche i periodi dedicati agli spostamenti in cui non effettuano il servizio di rilievo. I prossimi incontri ci vedranno impegnati a trovare le soluzioni più adeguate.

Trasporto aereo

Il lungo lavoro della Fit-Cisl contro il dumping

I costi sociali sono pagati da tutti, non solo dalle lavoratrici e dai lavoratori

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

«Senza una revisione della direttiva europea sui lavoratori distaccati, il dumping sociale potrebbe portare a uno "smantellamento dell'Unione europea», sono queste le importanti parole pronunciate dal Presidente francese Emmanuel Macron in occasione di una recente conferenza stampa.

Di certo il dumping sociale è una realtà che coinvolge tristemente un sempre maggior numero di persone e di categorie di lavoratori. Il termine dumping, che deriva dall'inglese to dump, "scaricare, accumulare rifiuti", è stato utilizzato in economia per indicare lo spostamento dell'unità di produzione di una determinata azienda in un paese terzo che abbia un costo di manodopera inferiore a quello in cui la stessa impresa esercita il proprio business.

Se però da un lato si abbassa il costo del lavoro per l'azienda, dall'altro diminuiscono anche le tutele sociali dei lavoratori coinvolti. Seppure il fenomeno coinvolga una moltitudine di aziende presenti in Europa, possiamo sicuramente affermare che in Italia il settore del trasporto aereo ha rappresentato (e rappresenta) una delle vittime di questo modello di impresa.

La liberalizzazione del mercato, in totale assenza di regole precise, ha portato a una concorrenza spietata tra le varie aziende

Proprio relativamente al settore del trasporto aereo, anche le statistiche fornite da Eurostat rilevano come, nonostante il traffico dei passeggeri sia cresciuto enormemente, e continua ad aumentare anno per anno, non si riscontri un conseguente incremento dell'offerta d'impiego negli ultimi dieci anni e oltretutto la qualità dei posti di lavoro in aviazione è venuta meno. Alcune tipologie d'impiego sono scomparse, esternalizzate o sostituite dall'offerta di lavoro a basso costo; passo dopo passo si sta restringendo sempre di più la filiera delle aziende aeroportuali. Le cause del fenomeno sono estremamente semplici: la liberalizzazione del mercato, in totale assenza di regole precise, ha portato a una concorrenza spietata tra le varie aziende presenti sul territorio le quali, non essendo in grado di abbattere i costi di esercizio, hanno inquadrato il costo lavoro come unica variabile su cui poter mettere mano, senza pensare che in un primo momento il danno è a carico dei lavoratori, ma inevitabilmente ricade anche sulle imprese stesse, a partire dalla qualità offerta.

Le conseguenze hanno poi un impatto diretto sui cittadini Europei, anche se non direttamente coinvolti nell'impresa "incriminata". Basti immaginare che una quantità crescente di persone vive in un determinato paese usufruendo dei servizi assistenziali offerti (la sanità pubblica ne è un esempio), ma senza contribuire ai relativi costi poiché le tasse vengono versate altrove. Ecco, dunque, che il costo sostenuto per il servizio fornito ricade sui conti del paese interessato con un inevitabile conseguente aumento delle tasse stesse, che non fanno altro che soffocare l'economia nazionale. Allo stesso tempo il lavoratore sottopagato non ha reddito sufficiente per poter reimmettere i soldi sul mercato locale mediante l'acquisto di beni di consumo, un vortice che tutti conoscono e di cui tutti parlano, ma che nessuno sembra seriamente interessato a risolvere.

Purtroppo le conseguenze non sono sola-

mente queste: non dimentichiamoci che il nostro sistema previdenziale funziona a ripartizione, ossia i lavoratori di oggi pagano i pensionati di oggi. Ma se il numero dei lavoratori odierni diminuisce, perché seppur presenti sono impiegati formalmente in paesi terzi, e il costo previdenziale rimane lo stesso, da dove si prendono le risorse economiche per le pensioni di oggi e di domani? Si fa una nuova e gravosa riforma previdenziale?

Si pensi che all'interno della stessa Unione europea convivono ben ventotto sistemi differenti in materia di legislazione sociale; era pertanto prevedibile sin dall'inizio che una liberalizzazione del mercato interno senza regole, ma soprattutto senza un'armonizzazione dei diversi sistemi esistenti, sarebbe sfociata nella triste situazione che oggi viviamo.

Nell'ambito delle organizzazioni sindacali presenti nel nostro territorio, la Fit-Cisl è stata sicuramente la prima ad aver intercettato e iniziato a combattere questo male sia a livello nazionale che europeo. La nostra Federazione si è resa protagonista, nell'ambito del dialogo sociale presso la Commissione europea, della rivisitazione di tutte quelle normative le quali permettono agli scaltri imprenditori, che ben conoscono leggi e regolamenti, di poter eludere regimi fiscali e previdenziali più gravosi nonché obblighi di legge nei confronti dei propri dipendenti.

Un esempio di quanto detto è il fenomeno Ryanair, che in questi giorni è su tutte le prime pagine delle più importanti testate mondiali, fenomeno che la Fit Cisl combatte dal lontano 2004.

Sicuramente è il caso della rivisitazione del regolamento europeo 465/20112/Ue, in tema di legislazione sociale, nonché del regolamento tecnico 83/2014/Ue che, oltre a definire i limiti di impiego del personale di volo, fa riferimento alla "home base" o base di servizio. Il riallineamento di questi due regolamenti dovrebbe portare a far corrispondere il concetto di home base con quello di "usual workplace" o luogo abituale di servizio. Basti pensare che proprio il disallineamento tra questi due regolamenti ha permesso a compagnie aeree come Ryanair di poter impiegare i propri dipendenti sul territorio Italiano, assumendoli per mezzo di agenzie interinali (che in alcuni casi fanno capo allo stesso dipendente), applicando loro un profilo fiscale e previdenziale irlandese, eludendo al tempo stesso anche le tutele sociali previste nel nostro Paese. Questo poiché, seppure la home base del dipendente è un aeroporto italiano, lo usual workplace è in realtà l'aeromobile, che è invece territorio irlandese.

Allo stesso tempo la Fit-Cisl è impegnata nella rivisitazione della regolamentazione 1008/2008/Ce in tema di norme comuni per la prestazione di servizi aerei all'interno della Comunità europea. Anche qui l'obiettivo è quello di riallineare la licenza di operatore aereo (Aoc) con lo Stato nel quale svolge la sua attività sostanziale e in cui ha il maggior numero di risorse impiegate. Lavoriamo inoltre per apportare modifiche alla direttiva 2011/98/Ue (single permit directive) al fine di garantire ai lavoratori extra europei, che operano all'interno di aeromobili registrati in Europa, gli stessi diritti e tutele dei lavoratori europei.

Seppure i tempi per la realizzazione degli emendamenti non siano brevi, un grosso aiuto è stato dato dalla recente sentenza emessa dalla Corte di Giustizia europea, pubblicata il 14 settembre scorso (Case C-168/16 e C-169/16), la quale stabilisce definitivamente che la giurisdizione competente per un dato lavoratore è stabilita dal luogo in cui il dipendente stesso lavora abitualmente, ossia prendendo in considerazione dove inizia e termina il suo turno di servizio, dove gli vengono assegnati i giorni di riposo, dove gli è richiesto di risiedere da contratto e via elencando. In poche parole la sentenza ha "allineato" il concetto di home base con quello di usual workplace, determinando una prima regola necessaria per tutelare i lavoratori all'interno del un mercato unico europeo.

L'esperienza e la capacità dei nostri delegati sono stati efficaci nonostante la situazione sia parecchio difficile

Tale dispositivo ci aiuterà sicuramente ad accelerare i tempi di rivisitazione dei vari regolamenti e rappresenta sicuramente un risultato che tutti noi auspicavamo. Di certo, però, il significato più grande lo ha proprio per la Fit-Cisl. Lo scorso anno, infatti, grazie all'attività della nostra Federazione, è stato siglato un verbale di intesa (MoU, memorandum of understanding) con la Osm aviation group, l'agenzia Interinale di reclutamento del personale di volo per la compagnia aerea Norwegian, tramite il quale l'agenzia si impegnava a riconoscere ai propri dipendenti la giurisprudenza, il regime fisale e previdenziale dello Stato in cui sarebbero stati impiegati. È un'importante tutela per il lavoratore che ha de facto anticipato il contenuto della sentenza europea appena citata, nonché il lungo lavoro della rivisitazione della normativa.

Questo a dimostrazione di come l'esperienza e la capacità dei nostri delegati, impegnati in tali delicate attività, siano stati efficaci nonostante la situazione sia parecchio difficile. Il risultato è stato raggiunto grazie alla concertazione che da sempre è insita nel Dna della nostra organizzazione e che costituisce, inoltre, quella prerogativa che ci rende leader anche in ambito di contrattazione europea. Infatti è compito del sindacato riuscire a garantire l'equilibrio tra il mondo del lavoro che cambia, quindi che richiede la maggior parte delle volte più flessibilità, e il mantenimento del rispetto assoluto della tutela per il lavoratore e il riconoscimento della sua professionalità.

Autotrasporto merci – Logistica

La vicenda dello stabilimento Sda di Carpiano è esemplare dei mali del sistema

La protesta selvaggia è durata un mese senza che nessuno intervenisse. Ci aspettiamo molto dal tavolo ministeriale del 19 ottobre

di **Maurizio Diamante**
Coordinatore nazionale Fit-Cisl
Autotrasporto merci – Logistica

Più volte su La Voce dei Trasporti abbiamo scritto di e-commerce, del suo potenziale, delle aspettative che l'intera economia riversa su questa modalità di acquisto della merce. Questo enorme, inesauribile negozio on-line che permette di ricevere, ovunque lo si voglia, i beni acquistati.

Come Fit-Cisl, però, abbiamo sempre evidenziato ch,e dietro al mitico click sul tasto "acquista", c'è un mondo fatto di appalti, subappalti, di mancata applicazione del contratto collettivo di lavoro (ccnl), di blocchi selvaggi, di caporalato e di pratiche assai vicine all'illegalità.

In questi giorni, si è arrivati all'esplosione o implosione di questo sistema malato e distorto; il corriere che fa capo a Poste Italiane, Sda Express, è stato messo in ginocchio da uno sciopero iniziato l'11 settembre all'hub, il centro di smistamento, di Carpiano (MI) ed estesosi subito dopo a Piacenza, Bologna e Roma. La protesta si è conclusa solo il 12 ottobre con un accordo in Prefettura.

Lo sciopero, dunque, è durato addirittura un mese, durante il quale è andato in scena tutto il peggiore repertorio di questi anni, il tutto condito dall'incomprensibile compiacenza delle forze dell'ordine, che non si sa per quale motivo non sono intervenute subito, ma anche dai blocchi selvaggi passando per i picchetti fino ai tafferugli. Per fortuna questa volta non c'è scappato il morto, sarebbe veramente stato troppo.

Le tappe della protesta selvaggia

Che cosa ha scatenato questa protesta? Ripercorriamo la vicenda. L'azienda comunica che il 10 settembre il fornitore che gestisce l'appalto a Carpiano si trova in un momento di difficoltà che non gli avrebbe permesso di pagare gli stipendi del mese e, in più, che da un controllo effettuato sul durc, il documento unico di regolarità contributiva, questo non risultava in regola, pertanto l'appaltante, cioè la stessa Sda, avrebbe proceduto al cambio di fornitore.

Scatta lo sciopero dei sindacati di base con conseguente blocco della consegna dei pacchi, sciopero durato addirittura un mese, durante il quale si è visto di tutto: nei pacchi bloccati all'interno del magazzino di Carpiano c'era anche merce deperibile, come alimenti e farmaci, e, come ha riferito Paolo Rangoni, l'Amministratore delegato di Sda Express, nell'audizione tenuta alla Commissione Lavori pubblici del Senato, si sono creati anche problemi di ordine sanitario proprio a causa della mancata consegna delle merci stoccate.

Non si riesce a capire perché la Prefettura di Milano non sia intervenuta prima. Non si riesce a capire perché la Commissione di Garanzia, l'istituto che regola lo sciopero, non abbia detto una sola parola sui farmaci bloccati a Carpiano: eppure quando a proclamare gli scioperi sono i sindacati confederali il controllo è sempre molto rigoroso, affinché le procedure siano rispettate in tutti i loro aspetti, altrimenti fioccano multe da migliaia di euro.

Alla fine di tutto questo, però, il risultato è uno solo: potenzialmente ci sono circa 9mila lavoratori - 1500 sono i dipendenti diretti di Sda e circa 7.500 i quelli dei fornitori che gestiscono i magazzini e la distribuzione delle merci - che non sanno quale futuro li attenda.

In un momento di crescita percentuale a due cifre del commercio on line, con il periodo natalizio alle porte e con volumi in forte espansione, per Sda Express ci si trova al paradosso, ma quello che è peggio è che è concreto il rischio di poter o dover attivare procedure che mettano a repentaglio la tenuta occupazionale complessiva.

Osservazioni sulle storture del sistema

Molto spesso sentiamo parlare di sindacato partecipativo in contrapposizione a uno conflittuale, sentiamo parlare di un sindacato che deve cambiare e probabilmente innovarsi rispetto al cambiamento

troppo veloce della società nel suo complesso e nel mondo del lavoro in particolare. La verità è che oggi più che a un modello sindacale conflittuale assistiamo a forme di fondamentalismo che poco hanno da spartire con la tutela dei lavoratori.

E, va ripetuto, ancora una volta, ciò avviene davanti alla totale assenza o peggio, davanti allo sguardo inerte delle istituzioni. Oggi è Milano, lo scorso anno era a Piacenza dove ci è scappato il morto – non dimentichiamolo - durante un picchettaggio davanti ai magazzini di Gls, altro courier che consegna pacchi, e domani sarà da un'altra parte se il Ministero dell'Interno continua a tacere e restare immobile.

A seguito della vicenda Sda Express come Fit-Cisl, Filt-Cgil e Uiltrasporti ci siamo incontrati con l'azienda anche per capire quale futuro attende in primis essa stessa e di conseguenza i suoi lavoratori. Troppe voci, non si sa quanto messe in giro ad arte, si rincorrono su giornali e su siti specializzati del settore della logistica. Dopo la quantificazione dei danni, si parla di un calo del 50% del fatturato e dei volumi in questo mese nefasto. Al momento Sda Express non ha aperto nessuna procedura sui propri dipendenti diretti ma, invece, risulterebbero avviate procedure di licenziamento o comunicazioni alle organizzazioni sindacali per l'attivazione di ammortizzatori sociali alternativi ai licenziamenti per i dipendenti dei fornitori.

Il tavolo ministeriale

In queste ore difficili riponiamo molta fiducia nel tavolo che si terrà il prossimo 19 ottobre presso il Ministero dello Sviluppo economico assieme ai Ministeri degli Interni, dei Trasporti e del Lavoro per affrontare i problemi del mondo degli appalti nella logistica.

Si ricordi che nel 2015 iniziò un confronto presso il Ministero del Lavoro, il cosiddetto "Tavolo della legalità" che avrebbe avuto il compito di monitore la situazione. Questa iniziativa vide la sua fine dopo il solo secondo incontro perché il Ministero dell'Interno non riuscì mai a partecipare con un proprio rappresentante - chissà poi perché. Da allora sono passati solo due anni e la situazione è precipitata come sappiamo. Da ciò si capisce quanto quella decisione fu intempestiva e infausta. Dopo due anni, un morto, picchetti quotidiani, un'azienda messa in ginocchio, audizioni in Senato, il risveglio della politica dal suo torpore: la speranza è quella di accendere definitivamente i fari su quanto accade nel mondo della logistica e della consegna dei pacchi.

Il ruolo importante del rinnovo del ccnl

L'argomento degli appalti è anche uno dei punti più importanti della piattaforma del rinnovo del contratto collettivo nazionale dei lavoratori della Logistica, Trasporto merci e Spedizione. Quello che possiamo inserire nell'articolato è sicuramente una scelta più di qualità dei fornitori, che dovranno avere delle caratteristiche ben precise. Le procedure dei cambi di appalto dovranno essere più cogenti e dovrà essere inserita la clausola sociale, anche in vista del cambiamento che l'automazione sta introducendo nel mondo dei magazzini.

Lo strumento contrattuale però ha una sua valenza ed efficacia solo se tutti gli attori svolgono la loro parte: le parti sociali facendo un buon contratto e le istituzioni applicando la legge quando serve o creando situazioni tali che il far west non si debba più ripetere.

La crisi di Sda Express deve aprire definitivamente il fronte sul mondo della logistica, dove tutto il comparto soffre di situazioni al limite dell'emergenza in tutte le sue sfaccettature: contrattuali, in termini di diritti dei lavoratori, ma anche legali e di ordine pubblico.

A che punto è il rinnovo del ccnl?

Il percorso dei tre tavoli, Confetra, Autotrasporto e Cooperazione, va avanti troppo a rilento, nonostante sia scaduto da più di 19 mesi. Quello che inizialmente era sembrato il metodo più confacente al mantenimento del contratto unico di filiera, principio sempre ribadito dalle organizzazioni sindacali Fit-Cisl, Filt-Cgil e Uiltrasporti, stava rischiando di diventare paradossalmente motivo di rallentamento, soprattutto nel pezzo riguardante l'autotrasporto. Si vogliono esaurire gli argomenti riguardanti il personale viaggiante per condividere la trattativa finale nel tavolo cosiddetto unico e arrivare alla tanto agognata chiusura del contratto. Invece ad ogni incontro considerato dalle parti conclusivo vengono sempre poste nuove materie che danno più l'idea di voler perdere tempo piuttosto che porre reali questioni contrattuali.
Nell'incontro del 6 e 7 ottobre abbiamo registrato l'ennesimo tentativo di posticipare la trattativa in un altro incontro da effettuarsi dopo quindici giorni, perché le parti datoriali avrebbero dovuto condividere dei passaggi politici al loro interno, necessari, secondo loro, per proseguire le trattative. Per questo motivo non si è potuto fare a meno di interrompere la discussione.
Le Segreterie nazionali, mentre scriviamo questo articolato, stanno valutando il da farsi per il proseguo della trattativa.
Vi terremo aggiornati sui prossimi sviluppi.

Portualità

Segnali positivi da Taranto e dagli altri porti italiani

Il Sud e l'Italia intera possono rafforzare la crescita partendo da qui

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

Sviluppo e creazione di nuovi posti di lavoro restano al centro del nostro impegno

All'occhio più attento non sfuggono le buone notizie, per quanto possano sembrare all'apparenza "piccole". Mi riferisco, in questa circostanza, all'inaugurazione, a fine settembre, della strada dei moli nell'area portuale di Taranto, una realtà polisettoriale che integra le previste infrastrutture nell'ambito della piattaforma logistica, come ha evidenziato il Ministro dei Trasporti Graziano Delrio. Si tratta di un disegno per la cui realizzazione la nostra organizzazione si è molto impegnata, nel più ampio orizzonte delle scelte politiche e strategiche per rilanciare la portualità del nostro Paese.

Nel corso di questo mese di ottobre abbiamo registrato altre interessanti realizzazioni, provenienti dalle nostre realtà portuali. Ne cito due: Ancona e Napoli. Con Ancona si rafforza la dorsale strategica dell'Adriatico, con punti di grande snodo che passano da Ravenna a Chioggia fino a Trieste.

Con Napoli si apre una finestra decisamente positiva nella dorsale del basso e medio Tirreno. Proprio in questi giorni è entrata nella fase conclusiva la realizzazione della Zes (zona economica speciale) del porto della città partenopea. Sono stati, inoltre, sbloccati i lavori per il dragaggio dei fondali per consentire l'approdo delle grandi navi portacontainer. Con l'ampliamento della darsena il porto diventa uno snodo decisivo di sviluppo di questa fascia tirrenica del nostro Mezzogiorno, al quale la nostra organizzazione ha assegnato nelle sue scelte strategiche una specifica priorità. Perché sviluppo e creazione di nuovi posti di lavoro restano al centro del nostro impegno. Un impegno che abbiamo sempre evidenziato, con solide e interessanti prospettive, nel profondo riassetto delle aree portuali in Sicilia e Sardegna, con l'individuazione dei baricentri rispettivamente di Palermo e Cagliari.

Che i porti non siano più quelli di una volta è ormai sotto gli occhi persino degli osservatori più distratti. E non è solo questione di immagine, perché offrono visivamente una realtà sistemica con all'interno servizi sempre più sofisticati, in una integrazione di filiera con la logistica, la manifattura e l'intermodalità. È lo specchio di un nuovo sistema Paese, economico e sociale, che la Fit si è impegnata a realizzare, anticipando la stretta saldatura tra evoluzione tecnologica e le conseguenti nuove dinamiche nella organizzazione produttiva e del lavoro. È il terreno sul quale abbiamo innestato la nostra azione propulsiva di positivo cambiamento, consci certo delle grandi opportunità insieme ai complessi problemi da affrontare e risolvere.

È innegabile che nel corso di questi ultimi due anni abbiamo raggiunto interessanti risultati, con un deciso cambio di rotta della politica tradizionale in questo comparto. Con intelligenza e grande determinazione la Fit è stata capace di porre i porti in grande rilievo nell'agenda del Governo, perché sono veri snodi strategici all'accesso al

mercato globale per i settori più competitivi della nostra economia. La svolta ha trovato conferma nella stessa indicazione del nuovo scenario nelle scelte politiche del Governo, che ha trovato efficace riscontro nel decreto di riforma dei porti e prima nel Piano nazionale dei porti e della logistica. Due provvedimenti, oggettivamente complementari, con significative risorse per i necessari investimenti, con un obiettivo ambizioso: migliorare la competitività del sistema dei porti e della logistica, insieme alla promozione dell'intermodalità e all'incremento dei volumi di traffico.

La strada imboccata è quella giusta e le tendenze che si stanno consolidando ne sono una puntuale riconferma perché il nostro Paese possa svolgere un ruolo decisivo nell'orizzonte del villaggio globale, facendo leva sulla sua straordinaria collocazione geografica. È un punto strategico di successo sul quale la Fit ha deciso di scommettere, misurandosi con le grandi sfide che l'aspra e agguerrita competizione di mercato pone.

Permangono, ed è perfino ovvio, punti notevoli di criticità, a partire dalla logistica, al momento vero tallone d'Achille, che in un coordinamento trasversale deve saldare davvero manifattura industriale, commercio, trasporti marittimi, ferroviari e su gomma, da connettere strettamente alla tutela e alla valorizzazione del territorio. È un terreno di iniziativa sul quale tutta la nostra organizzazione si misura nel suo impegno quotidiano.

È innegabile che nel corso di questi ultimi due anni abbiamo raggiunto interessanti risultati, con un cambio di rotta della politica tradizionale in questo comparto

Un impegno, peraltro, che ha al suo centro la tutela e la valorizzazione delle grandi professionalità che sono insite nello straordinario patrimonio delle risorse umane, in tutte le complesse articolazioni che contraddistinguono il comparto. Certo impegnate in un profondo e veloce processo di cambiamento, in grado di convogliare nuove e fresche energie, da parte dei giovani, sempre sensibili al fascino e all'attrazione che il mare racchiude. Difendere gli attuali livelli di occupazione e aprire concrete opportunità all'ingresso dei giovani resta, peraltro, l'obiettivo centrale della nostra azione.

Ma perché ho richiamato Taranto? Perché ho un sogno nel cassetto: riportare questa città marittima ai vertici della classifica nazionale, in cui si trovava nei decenni trascorsi, subito dopo Genova e Trieste. E inoltre perché è un tassello importante, come lo è Gioia Tauro, della nostra strategia, con altre importanti realtà del nostro Mezzogiorno, il cui apporto, a partire appunto dai porti, costituisce la cartina di tornasole per aprire al sistema Paese un nuovo orizzonte di crescita economica e sociale. Con una cifra distintiva: il lavoro e l'ampliamento dell'occupazione; in particolare a favore dei giovani per frenarne anche la fuga verso altri lidi, con gli effetti devastanti che si riverberano in un ulteriore impoverimento del tessuto connettivo delle regioni del nostro Sud. Il rilancio dei porti non risolve, da solo, il problema. Può tuttavia contribuire a invertire le attuali linee di tendenza. Ed è quanto noi ci proponiamo.

Trasporto aereo

Un successo la firma del contratto Norwegian

di **Mattia Manai**

La Fit-Cisl e il sindacato tutto hanno ottenuto un importante risultato: il 14 settembre è stato firmato il contratto di lavoro per il personale di volo, basato in Italia, della compagnia aerea Norwegian.

La nostra Federazione ha partecipato svolgendo il fondamentale ruolo di mantenere un contratto in linea – ma per certi aspetti migliorandolo - con il mercato delle compagnie aree prestigiose. Ciò ha potuto garantire il rispetto di tutte le normative vigenti e la tutela completa dei lavoratori.

Il trasporto aereo è in evidente espansione ed è fondamentale la presenza del sindacato per garantire il pieno rispetto delle regole. Proprio negli ultimi giorni il caso dei dipendenti Ryanair ha occupato numerose pagine dei giornali e programmi televisivi, in quanto la massiccia cancellazione dei voli, a causa dell'elevato numero di licenziamenti da parte dei piloti, ha messo a nudo la diffusione delle problematiche contrattuali dei dipendenti (che spesso neanche lo sono formalmente) della compagnia irlandese.

Anche in quest'ambito la Fit-Cisl da diverso tempo combatte senza sosta denunciando a tutte le autorità competenti la grave situazione del personale Ryanair, nonostante quest'ultima, con disprezzo dei lavoratori e di coloro che li rappresentano, continua a fare enormi profitti grazie allo sfruttamento del personale e le ingenti sovvenzioni dai vari enti aeroportuali, regioni e autonomie locali.

Riguardo lo straordinario lavoro svolto dalla Fit-Cisl sulla negoziazione del contratto Norwegian, è doveroso sottolineare il merito pressoché esclusivo di non aver penalizzato i dipendenti futuri: si è riuscita a evitare la realizzazione di due tabelle retributive differenti in modo da garantire equità - la proposta aziendale era infatti di mantenere invariate quelle dei dipendenti attuali e abbattere considerevolmente i costi sui nuovi lavoratori. La fase di negoziazione del contratto è durata 18 ore non-stop e il confronto, sempre costruttivo, tra azienda e sindacato è riuscito a sfociare in una vittoria da ambedue le parti: costo del lavoro giusto e in linea con i mercati di riferimento, condizioni economiche e normative di impiego per il personale superiori alla media nazionale (con approccio agli eccezionali elementi di welfare dei paesi scandinavi). Questi ottimi risultati potranno servire nelle trattative future, dove dimostreremo alle compagnie aeree nazionali in cui siamo presenti che la ragione dei mancati profitti non risiede in alcun modo nei costi dei dipendenti – perché ad esempio il costo del lavoro di piloti e assistenti di volo della Norwegian è superiore nella maggior parte dei casi o al limite uguale a quello delle compagnie aeree italiane -, ma negli errori dei piani industriali a lungo termine, nella mancata ottimizzazione delle risorse, relativamente alla rotazione di aerei ed equipaggi, nei mancati investimenti nei settori remunerativi - ad esempio per l'Italia sarebbe sicuramente necessario sviluppare le tratte a lungo raggio - e via elencando.

Come sindacato confederale ci auguriamo che questo nostro successo, come altri paragonabili, sia un esempio che dimostra come è possibile far ripartire l'economia creando lavoro sul territorio nazionale, permettendo alle aziende di venire a investire nel nostro paese, garantendo ottime condizioni di lavoro.

Puntare sul lavoro per non perdere il treno della ripresa economica

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

La ripresa economica italiana non può consolidarsi se non si fa nuova occupazione. È questa la linea della Fit e della Cisl, confermata da un seminario intitolato "Il lavoro tra ripresa debole, accelerazione tecnologica e rischi di esclusione", organizzato dalla Confederazione e svoltosi lo scorso 20 settembre a Torino.

La Fit-Cisl vi ha partecipato con una delegazione guidata dal Segretario generale Antonio Piras: «Creare nuovi posti di lavoro, in particolare per le donne e i giovani, è da sempre un nostro obiettivo primario – ha dichiarato – A questo proposito sottolineo risultati di grande rilievo come ad esempio i recenti accordi firmati con Ferrovie dello Stato Italiane per più di mille assunzioni o l'esito positivo della nostra lunga battaglia per l'uscita di Anas dal perimetro della Pubblica Amministrazione, cosa che costringeva l'azienda a un dannoso blocco del turnover».

Il sindacato dunque fa la sua parte, ma la politica può e deve dare di più. Per questo la Cisl ha presentato le proprie proposte al Governo, rappresentato al seminario dal Ministro del Lavoro Giuliano Poletti. E per farlo ha scelto Torino non a caso: qui infatti la settimana successiva si è svolto il G7 del lavoro.

La Segretaria generale della Cisl Annamaria Furlan è partita dal contesto: «Abbiamo attraversato un periodo terribile soprattutto in Occidente per una crisi che ha travolto milioni di posti di lavoro nella nostra Europa. È evidente che dobbiamo mettere regole laddove sono state tolte in modo particolare nei mercati finanziari affinché non avvenga più quello che è successo e che ha determinato più fame e più povertà». E ancora: «Chiediamo ai Governi di rimettere al centro il lavoro di qualità e le tutele dei lavoratori: questo è il vero tema che va affrontato tutti assieme governi e parti sociali».

Il punto da cui partire, secondo la Confederazione, è Industria 4.0, ovvero la quarta rivoluzione industriale, che è iniziata in tutto il mondo grazie al notevole e rapido sviluppo delle nuove tecnologie. Infatti c'è bisogno, attraverso la contrattazione, di gestire la quarta rivoluzione industriale mettendo al centro il ruolo, il protagonismo e la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori. Non possiamo assolutamente permetterci che in un futuro ormai prossimo ci siano nuovi esclusi con l'applicazione delle nuove tecnologie. Quindi vanno valorizzati gli aspetti contrattuali in modo particolare quelli che fanno riferimento alla formazione che diventerà indispensabile. E ci sarà bisogno anche di ripensare la distribuzione ed organizzazione del lavoro, mettendo al centro l'uomo e la donna del lavoro.

Questa linea è assolutamente condivisa dalla Fit-Cisl, che infatti già da tempo ha premuto l'acceleratore sulla creazione e il rafforzamento degli enti bilaterali, ovvero realtà che nascono dalla contrattazione,

sono gestiti pariteticamente da aziende e sindacati e hanno l'obiettivo primario di aggiornare o riqualificare i lavoratori, in modo che sappiano rispondere alle richieste del mercato in continuo mutamento. La Federazione infatti è perfettamente consapevole che viviamo nell'età della formazione permanente.

Un altro punto importante dell'elenco delle proposte cisline è sostenere il dialogo sociale a livello aziendale tramite meccanismi di partecipazione dei lavoratori, per contribuire a prevedere e anticipare i cambiamenti e migliorare ulteriormente l'innovazione. Infatti non è giusto coinvolgere i dipendenti solo se le cose vanno male, chiedendo sacrifici. Anche su questo obiettivo Fit-Cisl sta lavorando alacremente da mesi: basti pensare agli organismi di partecipazione esistenti in Enav e Ferrovie dello Stato Italiane, fortemente voluti dalla nostra Federazione. La Fit, naturalmente, si sta impegnando per esportare questo modello di successo anche in altre realtà dei trasporti.

Anche i diritti fondamentali del lavoro, tra cui la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva, non sono purtroppo scontati e sono oggetto di battaglie della Federazione dei trasporti assieme alla Cisl. Un esempio drammatico e recente è quello di Ryanair, azienda i cui lavoratori sono di fatto impossibilitati a iscriversi al sindacato tramite la tradizionale trattenuta. Altra realtà dolente per la quale la Fit sta spendendo molte delle sue migliori energie è quella della logistica, che purtroppo è costantemente sui giornali per motivi di ordine pubblico. Da anni la Federazione denuncia situazioni di disagio lavorativo che diventa tragedia sociale, a causa del ricorso smodato ad appalti e subappalti, che generano fenomeni di vero e proprio caporalato, perverso quanto quello più noto che infesta l'agricoltura. Dopo numerose battaglie, l'esplosione della situazione in Sda, il corriere espresso di Poste Italiane, ha finalmente fatto comprendere a istituzioni e aziende che bisogna intervenire (a questo proposito si veda l'articolo di Maurizio Diamante su questo numero de La Voce). Per questo la Fit-Cisl, assieme agli altri sindacati confederali, ha ottenuto l'apertura del tavolo ministeriale della logistica, il cui obiettivo è far applicare le regole nel settore. Il lavoro della Federazione prosegue nella medesima direzione anche attraverso il rinnovo in corso del contratto collettivo nazionale Logistica, Trasporto merci e Spedizione, sebbene stia seguendo un percorso per ora accidentato.

Infine la Cisl chiede al Governo di rafforzare il suo impegno a favore di giovani, donne e migranti. Anche qui la Fit si dimostra esemplare, poiché già dallo scorso Congresso ha aumentato la presenza di queste categorie negli organismi statutari. Da anni inoltre la Federazione si adopera per tutelare maggiormente i diritti delle lavoratrici attraverso la contrattazione. Quanto ai giovani, la Segreteria nazionale ha fatto un ulteriore passo in più con il progetto Il Faro, che mira ad aiutare concretamente gli under 35 nella ricerca di un lavoro.

La Fit e la Cisl dunque hanno confermato una volta di più il loro impegno e chiesto al Governo di impegnarsi maggiormente, di ascoltare le proposte del sindacato. Troppe volte – e abbiamo citato alcuni esempi – ci è stata data ragione, come si suol dire, a buoi scappati dalla stalla. Ora però non si può più sbagliare, altrimenti si corre il rischio di perdere il treno della ripresa.

La parola

Il **G7** è il vertice annuale dei sette paesi con le economie più avanzate al mondo, ovvero Italia, Canada, Francia, Giappone, Germania, Regno Unito e Stati Uniti, a cui si aggiunge l'Unione Europea, allo scopo di confrontarsi sui temi macroeconomici e condividere soluzioni che favoriscano lo sviluppo. Nel 2017 la presidenza di turno del G7 è dell'Italia.

All'interno del G7 sono organizzate ulteriori riunioni su temi precisi: una di queste è il G7 del lavoro che ha l'obiettivo di favorire il dialogo tra i sette paesi sulle future politiche per il lavoro e l'occupazione e l'individuazione di un séguito operativo concreto.

Autostrade

Il futuro dei fondi pensione è l'accorpamento per contare di più

Fit-Cisl organizzerà un evento per presentare le proprie proposte a vantaggio di lavoratrici e lavoratori

di **Marino Masucci**
Coordinatore nazionale Fit-Cisl Autostrade

Dopo aver approvato le ultime formalità e aver proceduto agli adempimenti dell'Organo di vigilanza, i fondi pensione Astri e Previambiente hanno deliberato in merito all'adesione generalizzata, definita per via contrattuale, di tutti i lavoratori dei rispettivi settori, ovvero autostrade, noleggio e viabilità il primo, igiene ambientale pubblica e privata il secondo.

È una soddisfazione doppia per la Cisl sia per il risultato raggiunto sia perché tale ipotesi nasce in casa nostra diversi anni fa, nel Dipartimento Previdenza confederale e in particolare grazie all'intuizione e alla perseveranza di Angelo Marinelli. Tutte le riforme degli ultimi anni riguardanti la previdenza complementare, per chi ha avuto la possibilità di partecipare alle varie riunioni confederali, hanno il sigillo della capacità di elaborazione, dello studio e dell'attività della Cisl. A partire dalla costituzione dei fondi pensione negoziali, la fase della destinazione del Tfr, per arrivare alla Rita hanno l'impronta indelebile della nostra organizzazione.

Quello dell'adesione generalizzata per via contrattuale è veramente il caso di definirlo un piccolo miracolo. Quando se ne parlava all'interno delle riunioni in Confederazione, molti erano dubbiosi e tutti concordavano che convincere le altre organizzazioni sindacali, una su tutte, sarebbe stato praticamente impossibile.

Lo scoglio insormontabile era l'aspetto della volontarietà dell'adesione alla previdenza, concetto ben espresso nella norma di legge istitutiva della previdenza complementare. L'aver intuito che la norma contrattuale in un'interpretazione prevalente nella dottrina, quella della pluralità degli ordinamenti giuridici, possa disporre diversamente dalla legge e divenire obbligo contrattuale tra le parti è stata, è un'intuizione degna di nota.

Da componente dei due Consigli d'amministrazione ho avuto la sensazione di aver visto, come l'artigiano quando crea, realizzarsi qualcosa che non c'era prima. Una grande soddisfazione e un grande orgoglio di appartenere all'organizzazione che per prima aveva ideato tale opportunità di crescita delle adesioni che va dal 30 al 40% nei due fondi. Infatti Astri dovrebbe passare da circa 8.500 iscritti a 14mila e Previambiente da 60mila a 90mila.

Luci ed ombre

La stagione delle assemblee, durante la scelta per la destinazione del Tfr nel 2006, è stata un'occasione unica per il sindacato di diffusione d'informazione e di contatto con i lavoratori. A mio modesto avviso, nonostante lo sviluppo incredibile di strumenti di comunicazione digitale, l'assemblea con i lavoratori e il contatto fisico rimangono esperienze imprescindibili per la nostra attività.

Purtroppo quella spinta si è ridotta notevolmente e le assemblee sulla previdenza complementare sono scarse o addirittura inesistenti.

Peccato, perché i fondi pensione negoziali si sono dimostrati un fattore di successo, ormai evidenziato con dati storico-statistici sicuri. Infatti nel misurare quanto hanno reso le diverse categorie di fondi dal 2008 al 2015 si scopre che, in media, i fondi chiusi hanno reso più di tutti, seguiti dai fondi aperti e poi dai Pip Unit linked. I Pip hanno perso molto in periodi di crisi, nel 2008 e nel 2011, per poi tornare a crescere negli anni successivi (2009 e 2012) in cui i mercati sono rimbalzati, anche se non sempre sono riusciti a recuperare tutto il terreno perso e a fare meglio dei fondi pensione (come nel 2012). I fondi aperti, invece, hanno retto meglio il colpo e ancora meglio lo hanno fatto i fondi chiusi, che dal 2008 a oggi hanno saputo offrire, in media, rendimenti sempre positivi (con la sola eccezione del 2008). I fondi hanno quindi anche una maggiore stabilità nei rendimenti offerti e nei momenti di maretta dei mercati tengono diritto il timone. E questo è un aspetto da premiare. Se poi si va ancora più nello specifico, mettendo a confronto anche le varie categorie di investimento (gli azionari con gli azionari e via dicendo), i fondi pensioni fanno comunque meglio dei Pip.

Per non parlare della convenienza fiscale,

con la deducibilità di 5.164 euro per ogni iscritto che, unitamente alla possibilità di destinare quote o l'intero l'importo dei premi di risultato alla previdenza complementare e al vantaggio della fiscalità sul Tfr, consente al lavoratore dipendente di avere vantaggi non indifferenti. Bisogna comunicare ai lavoratori comunque in maniera chiara e competente, e forse è arrivato il momento di rimodulare il nostro modello organizzativo.

La Federazione dei Trasporti organizzerà prossimamente un convegno d'intesa con le altre organizzazioni con al centro l'idea degli accorpamenti dei vari fondi esistenti nei trasporti. Avere meno Consigli d'amministrazione e più masse monetarie importanti sono le prime scelte obbligate da fare.

La previdenza complementare è una materia complessa e bisognosa di competenze specialistiche e continuamente aggiornate: la fase del sindacalista tuttofare credo sia destinata a concludersi. Occorre formare nuovi sindacalisti con competenze distintive. La composizione dei Cda non può basarsi solo su competenze politiche; l'ideale è per esempio che, in caso di due posti, un componente sia di espressione politica e uno, giovane, con competenze finanziarie o giuridiche.

La vera sfida è l'investimento dei fondi pensione nell'economia reale, per contribuire a determinare politiche socialmente responsabili e sostenibili, avere finalmente voce in capitolo. Illuminante a riguardo è il caso più recente: quello di Ryanair. Sette grandi fondi pensione europei che gestiscono in tutto 300 miliardi di euro hanno venduto le azioni del vettore irlandese per i dubbi sulle controversie giudiziarie riguardo ai contratti di lavoro della low-cost. Sul piede di guerra si sono distinti in particolare quelli danesi, che hanno messo Ryanair nella loro lista nera delle società in cui non investire per motivi etici: «Noi mettiamo i nostri soldi solo in realtà che rispettano i nostri paletti per investimenti responsabili, inclusi quelli sul lavoro», hanno dichiarato.

Il futuro saranno fondi pensione che orientino investimenti responsabili e socialmente sostenibili con sindacalisti in grado di rapportarsi con gestori finanziari, in grado di fare analisi economico-finanziarie, che sappiano comunicare i vantaggi della previdenza complementare ai lavoratori, che siano al tempo stesso rappresentativi ma necessariamente competenti.

La parola

Qual è la differenza tra **fondi aperti**, **fondi chiusi** e **Pip**?

I **fondi aperti** sono "emessi" e gestiti da banche, assicurazioni e società di investimento, possono essere sottoscritti in ogni momento e in ogni momento è possibile ottenere il rimborso totale o parziale del capitale conferito.

I **fondi chiusi**, chiamati anche negoziali, invece, nascono da contratti collettivi nazionali, possono essere sottoscritti solo da una determinata categoria di lavoratori, hanno un patrimonio che è fissato e conferito all'atto della sua costituzione e la restituzione del capitale può essere richiesta solo alla scadenza del fondo o dopo un certo numero di anni. Esempi di fondi chiusi sono Astri e Previambiente.

I **Pip**, Piani individuali pensionistici, sono forme pensionistiche complementari ad adesione esclusivamente individuale cui può iscriversi chiunque, indipendentemente dalla propria situazione lavorativa, voglia costruirsi una rendita integrativa. Di fatto sono un'assicurazione piuttosto onerosa.

Rispetto ai fondi aperti e ai Pip, i fondi chiusi presentano tre vantaggi principali: primo, i costi di gestione sono più bassi; secondo, il fondo chiuso può mettere a gara la gestione del proprio patrimonio individuando il gestore migliore, che possono cambiare in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi; terzo, il lavoratore può interrompere i versamenti e usufruire del capitale accantonato in caso di necessità. In altre parole i fondi chiusi sono più favorevoli ai lavoratori e più efficienti economicamente.

Il dl Concorrenza ritocca la normativa sulla previdenza complementare

di **Osvaldo Marinig**

Mentre è in corso la fase "due" della trattativa sulla riforma del sistema pensionistico, in cui è previsto anche un confronto sulla previdenza complementare, il 29 agosto scorso, dopo 894 giorni di gestazione in Parlamento, è entrata in vigore la Legge annuale per il mercato e la concorrenza (dl. Concorrenza) che introduce alcune novità proprio in materia di previdenza complementare.

I temi che sono stati oggetti si modifica sono: la destinazione della totalità del Tfr ai fondi pensione nel caso in cui la contrattazione collettiva non preveda una percentuale minima; la possibilità di chiedere la prestazione pensionistica complementare, nei casi di inoccupazione protratta per più di 24 mesi, con un anticipo di cinque anni - che i singoli fondi pensione possono portare a dieci - rispetto ai requisiti per la pensione nel regime obbligatorio; in questi casi, la possibilità per l'iscritto di chiedere che la prestazione venga erogata sotto forma di rendita temporanea, ossia solo fino al raggiungimento dei requisiti in questione; l'impossibilità, nei medesimi casi, di chiedere il riscatto integrale della posizione, che viene sostituito, appunto, dalla prestazione "anticipata"; l'introduzione del riscatto "per cessazione dei requisiti di partecipazione" anche per le forme di previdenza individuale; la convocazione di un tavolo di consultazione, entro 30 giorni dall'entrata in vigore della legge, finalizzato ad avviare un processo di riforma della previdenza complementare.

Come di consueto approfondiamo i vari aspetti.

Tfr

Per quanto riguarda il versamento del Tfr, il d.l. Concorrenza introduce una modifica all'articolo 8, comma 2, del d.lgs. n. 252/2005 prevedendo che, laddove gli accordi collettivi non stabiliscano la percentuale minima del Tfr maturando da destinare alla previdenza complementare, il conferimento è totale.

A voler fare i legulei questa disposizione sembrerebbe avere una valenza limitata per coloro che risultavano iscritti alla previdenza obbligatoria in data antecedente al 29 aprile 1993, gli unici per i quali il citato articolo 8, comma 7 del d.lgs. n. 252/2005 ammetta tuttora la possibilità di una destinazione parziale del Tfr alle forme di previdenza complementare (per gli iscritti alla previdenza obbligatoria in data successiva, invece, il versamento integrale del Tfr è obbligatorio).

Nella malaugurata ipotesi che tale interpretazione restrittiva fosse confermata verrebbe meno lo spirito con il quale è stata pensata la modifica: quello di agevolare l'iscrizione dei più giovani che manifestano molte ritrosie nel conferire tutto il Tfr ai fondi pensione. Come sindacato riteniamo che le successive norme interpretative sicuramente chiariranno la facoltà accordata alla contrattazione collettiva di poter definire, tramite accordi o ccnl, la percentuale di Tfr (maturando) da destinare alla previdenza complementare.

Prestazioni pensionistiche complementari "anticipate"

Si tratta di un tema che si intreccia con quello della Rita, Rendita integrativa temporanea anticipata, unitamente all'Ape volontaria. Infatti, sia la norma introdotta dalla legge sulla Concorrenza che la Rita consentiranno all'aderente di accedere alla prestazione pensionistica erogata dal fondo pensione in via anticipata rispetto alla pensione obbligatoria.

Le similitudini, però, si fermano qui. La legge sulla Concorrenza, intervenendo su una disposizione già esistente, subordina l'accesso anticipato alle prestazioni del fondo pensione all'inoccupazione per un periodo di tempo superiore a 24 mesi (mentre fino ad oggi erano 48) e fissa a cinque anni l'anticipo rispetto ai requisiti per l'accesso alle prestazioni nel regime obbligatorio aumentabili a dieci.

L'anticipazione per Rita, invece, può essere erogata in presenza dei requisiti che consentirebbero di chiedere l'Ape volontaria, fissati a oggi in 63 anni e 7 mesi di età. L'anticipo previsto dal d.l. Concorrenza può essere richiesto cinque anni in anticipo (aumentabili fino a dieci) alla maturazione dei requisiti per ottenere la pensione pubblica, oggi fissati a 66 anni e 7 mesi (vecchiaia), 42 anni e 10 mesi di contributi per gli uomini e un anno in meno per le donne (anticipata). Tali limiti saranno soggetti agli eventuali futuri in-

crementi dell'aspettativa di vita.

È da tenere presente che l'operatività di tale anticipo è subordinata al recepimento negli statuti delle singole forme pensionistiche complementari delle previsioni della legge sulla concorrenza, secondo le norme vigenti che prevedono l'approvazione degli statuti medesimi da parte di Covip.

Esclusione del riscatto laddove sia possibile chiedere le prestazioni pensionistiche complementari anticipate

Si tratta di un intervento che fa da corollario a quanto sopra esposto. Nel d.l. Concorrenza si prevede che, qualora l'inoccupazione si protragga per almeno 48 mesi e si collochi nei cinque (o nei dieci) anni antecedenti alla maturazione dei requisiti per il pensionamento nel regime obbligatorio, non si possa richiedere il riscatto integrale della posizione in quanto si deve optare per l'erogazione della prestazione pensionistica anticipata come sopra descritta.

Anche in questo caso, però, è possibile rilevare un non perfetto coordinamento tra la nuova norma e quella già presente nel d.lgs. n. 252/2005. Il riscatto previsto da questo decreto legislativo è conseguenza all'inoccupazione protratta per un periodo di tempo superiore a 48 mesi, mentre la "nuova" prestazione pensionistica anticipata scatta, invece, in caso di inoccupazione per un periodo di tempo superiore a 24 mesi.

Al momento resta il dubbio su cosa accade nel caso di inoccupazione che si protrae per di più 24 mesi ma meno di 48 e all'iscritto manchino 5 anni per l'accesso alla pensione nel regime obbligatorio. Serviranno dei chiarimenti per capire se l'iscritto possa ugualmente chiedere il riscatto parziale nella misura del 50% della posizione individuale maturata, oppure potrà invece domandare solo la prestazione pensionistica anticipata, oppure potrà richiedere entrambe.

La questione non è puramente "filosofica" ma presenta anche delle implicazioni di carattere sia sostanziale, perché la prestazione pensionistica, anche se anticipata, per sua natura prevede dei vincoli rispetto alla liquidazione in forma di capitale che possono invece essere evitati accedendo al riscatto parziale, sia fiscale, perché prestazione pensionistica e riscatto prevedono un sistema di tassazione differente, in particolare per le quote corrispondenti al montante maturato prima del 2007.

Estensione anche alle forme di previdenza individuale del riscatto "per altre cause"

Il riscatto "per cause diverse" da quelle tipizzate all'articolo 14, commi 2 e 3 del d.lgs. n. 252/2005, che disciplinano il riscatto conseguente a premorienza dell'aderente, inoccupazione, invalidità sopravvenuta, mobilità e via elencando, è un istituto che fino a oggi non era espressamente previsto dalla legge: è stata la Covip che, interpretando il disposto di cui al comma 5 del medesimo articolo 14 - "Sulle somme percepite a titolo di riscatto per cause diverse da quelle di cui ai commi 2 e 3, si applica una ritenuta a titolo di imposta del 23%" - ha reintrodotto nel nostro ordinamento il riscatto "per perdita dei requisiti di partecipazione" già previsto dal previgente d.lgs. n. 124/1993.

Le direttive deliberate da Covip il 28 giugno 2006, infatti, stabiliscono che, oltre alle ipotesi sopra rappresentate, espressamente contemplate dall'articolo 14 del decreto e per le quali è prevista una

tassazione particolarmente agevolata, debba essere tenuta presente la disposizione di un altro comma del medesimo articolo, che prevede un diverso, e meno favorevole, regime di tassazione sulle somme percepite a titolo di riscatto per "cause diverse" da quelle di cui sopra.

Ora la stessa disposizione dell'articolo 14 comma 5 del d.lgs. n. 252/2005 è stata riscritta dalla legge in materia di Concorrenza, per cui il nuovo testo recita: "In caso di cessazione dei requisiti di partecipazione per cause diverse da quelle di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo, è previsto il riscatto della posizione sia nelle forme collettive sia in quelle individuali e su tali somme si applica una ritenuta a titolo di imposta con l'aliquota del 23% sul medesimo imponibile di cui all'articolo 11, comma 6".

Ciò significa che il riscatto "per cessazione dei requisiti di partecipazione" viene quindi esteso anche alle forme di previdenza individuale, ossia fondi pensione aperti e Pip. Purtroppo tale previsione avrà bisogno di ulteriori norme interpretative necessarie a definire cosa si intenda per "requisiti di partecipazione" nel caso di adesione a un piano pensionistico individuale.

Infatti, a differenza di quanto avviene nella forme collettive, che sono rivolte a specifiche categorie o gruppi di lavoratori, come ad esempio dipendenti di aziende che applicano un determinato ccnl, ragion per cui nel momento in cui l'aderente non svolge più quell'attività "perde" effettivamente i requisiti di partecipazione al fondo, le forme individuali sono rivolte potenzialmente a tutti, senza che rilevi l'attività lavorativa svolta all'aderente, il quale, anzi, potrebbe non svolgerne nessuna.

Tavolo di consultazione

L'ultima delle norme riguardanti la previdenza complementare contenute nel d.l. Concorrenza prevede che entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della legge il Ministro del Lavoro, di concerto con quelli dello Sviluppo economico e delle Finanze, convochi un tavolo di consultazione cui parteciperanno le organizzazioni sindacali e le rappresentanze datoriali maggiormente rappresentative in ambito nazionale, la Covip, nonché esperti della materia previdenziale.

Le finalità di questo tavolo sono diverse, ma sono tutte comunque riconducibili all'avvio di un processo di riforma delle forme pensionistiche complementari, che interesserà una pluralità di ambiti.

Il primo di essi riguarda i requisiti per l'esercizio dell'attività dei fondi pensione, per i quali la legge in materia di concorrenza prospetta una revisione fondata su criteri ispirati alle migliori pratiche nazionali e internazionali, con particolare riferimento all'onorabilità e professionalità dei componenti degli organi collegiali, del responsabile della forma pensionistica complementare, nonché dei responsabili delle principali funzioni. Un secondo obiettivo del tavolo di consultazione consiste nella fissazione di "soglie patrimoniali di rilevanza minima" per i fondi pensione, in funzione delle caratteristiche dimensionali dei patrimoni gestiti, dei settori di appartenenza, della natura delle imprese interessate, delle categorie dei lavoratori interessati nonché dei regimi gestionali.

Collegato a questo intervento vi è quello finalizzato all'individuazione di procedure di aggregazione delle forme di previdenza, finalizzate ad aumentare il livello medio delle consistenze e ridurre i costi di gestione e i rischi.

Da ultimo, il tavolo dovrà anche individuare forme di informazione mirata all'"accrescimento dell'educazione finanziaria e previdenziale dei cittadini e sulle forme di gestione del risparmio finalizzato alla corresponsione delle prestazioni previdenziali complementari".

Tutti questi interventi, peraltro, dovranno avvenire "senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica". La partita non finisce qui: infatti, come ricordavamo all'inizio, è in corso la trattativa con il Governo per la modifica della legge sulle pensioni che potrebbe apportare ulteriori correttivi a quanto sopra descritto.

Donne

Grazie alla contrattazione si possono conciliare i tempi di vita e di lavoro

Il Governo dà risposta alla richiesta di sindacato, lavoratrici e lavoratori

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

Da sempre il Coordinamento nazionale donne Fit è impegnato in prima linea per promuovere la contrattazione di primo e secondo livello finalizzata a introdurre strumenti che agevolino la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Ora una risposta arriva dal Governo che finalmente ha dato attuazione, con il decreto interministeriale dei Ministeri del Lavoro e dell'Economia 12 settembre 2017, alla previsione del Jobs Act di riconoscere sgravi contributivi ai datori di lavoro privati che abbiano previsto, nei contratti collettivi aziendali, strumenti di conciliazione.

La crisi ha determinato una diminuzione del lavoro in termini occupazionali e di ore lavorate. Infatti, pur in presenza di segnali di ripresa economica, si registra l'aumento del part-time e delle forme di lavoro precario, a causa della scarsità di altre possibilità di impiego. In particolare è ancora difficile per le donne accedere al mondo del lavoro e ancora di più conservarlo, anche perché, com'è noto, la cura di figli, genitori anziani e familiari malati ricade ancora troppo spesso solamente su di loro.

Sia le donne sia gli uomini oggi sono più consapevoli dell'importanza di condividere gli impegni familiari. Per trovare un nuovo equilibrio tra vita e lavoro è bene non pensare più alla conciliazione come a una questione solo delle donne: per questo si parla sempre di più di work-life balance come nuova modalità di gestione delle risorse umane, che ha in definitiva l'obiettivo principale della realizzazione delle pari opportunità. Infatti, se l'occupazione femminile non sarà associata ad una redistribuzione dei carichi di cura, le donne italiane continueranno a sostenere doppi ruoli e doppi oneri.

Su tali basi trova fondamento lo spirito del legislatore tradottosi nell'art. 25 del d.lgs. 80/2015, attuativo del Jobs Act, che prevede a sostegno delle politiche di conciliazione vita-lavoro misure di decontribuzione legate alla contrattazione decentrata. Tale decreto riconosce sgravi contributivi ai datori di lavoro, titolari di aziende private, che nei contratti collettivi nazionali e di secondo livello prevedano interventi a favore della conciliazione tra vita professionale e vita privata dei propri lavoratori. In tal senso introduce misure di natura definitiva, ma anche innovazioni di carattere sperimentale attraverso: l'estensione del congedo parentale anche a genitori adottivi e affidatari; l'agevolazione del telelavoro, in un'ottica di conciliazione vita lavoro; l'estensione dei congedi di paternità anche ai lavoratori autonomi e parasubordinati, prima riservati ai soli lavoratori dipendenti.

Inoltre, il decreto prevede anche, per il triennio 2016-2018, che il 10% del fondo destinato a questi interventi, venga utilizzato per finanziare sgravi contributivi alla contrattazione di secondo livello in tema di conciliazione tra vita e lavoro. La disposizione in questione è rimasta per lungo tempo in sospeso e solo lo scorso 14 settembre ha trovato giusta residenza nel decreto interministeriale che la rende operativa, riconoscendo sgravi contributivi ai datori di lavoro privati che abbiano previsto, nei contratti collettivi aziendali, istituti di conciliazione tra vita professionale e vita privata dei lavoratori. Il provvedimento dovrà essere registrato dalla Corte dei Conti. All'attuazione della misura sperimentale, prevista dal decreto legislativo n. 80/2015, sono destinati complessivamente circa 110 milioni di euro per il biennio 2017-2018, a valere sul fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello.

Il decreto recepisce le indicazioni contenute nelle Linee guida elaborate da un'apposita Cabina di regia presieduta dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e composta da rappresentanti dei Dipartimenti per la Famiglia, per le Pari opportunità e della Funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e del Ministero dell'Economia e delle Finanze.

Per accedere agli sgravi contributivi i datori di lavoro dovranno aver sottoscritto e depositato contratti aziendali che prevedano l'introduzione di misure di concilia-

zione tra vita professionale e vita privata innovative e migliorative rispetto a quanto già previsto dai contratti collettivi nazionali di riferimento o dalle disposizioni vigenti.

Il beneficio potrà essere riconosciuto ai contratti collettivi aziendali sottoscritti e depositati a decorrere dal 1 gennaio 2017 e non oltre il 31 agosto 2018, nei limiti e con le modalità stabilite nel decreto.

Il beneficio degli sgravi contributivi potrà inoltre essere riconosciuto ai contratti collettivi aziendali e di secondo livello sottoscritti e depositati nel medesimo periodo di tempo, secondo limiti e modalità contenuti nello stesso decreto.

Il decreto individua l'insieme delle misure riguardanti la conciliazione vita lavoro per le quali si riconosce l'accesso agli sgravi contributivi raggruppandole nelle seguenti tre aree di intervento, che elenchiamo di seguito:

Area di intervento genitorialità: estensione del congedo di paternità, con previsione della relativa indennità; estensione del congedo parentale, in termini temporali e/o integrazione della relativa indennità; previsione di nidi d'infanzia/asili nido/spazi ludico-ricreativi aziendali o interaziendali; percorsi formativi (e-learning/coaching) per favorire il rientro dal congedo di maternità; buoni per l'acquisto di servizi di baby sitting.

Area di intervento flessibilità organizzativa: lavoro agile; flessibilità oraria in entrata e uscita; part-time; banca ore; cessione solidale dei permessi con integrazione da parte dell'impresa dei permessi ceduti.

Welfare aziendale: convenzioni per l'erogazione di servizi time saving; convenzioni con strutture per servizi di cura; buoni per l'acquisto di servizi di cura.

I datori di lavoro avranno accesso ad uno sgravio contributivo fino al 5% dell'imponibile previdenziale previsto per tutta la forza lavoro aziendale. A stabilire la misura dello sgravio contributivo sarà l'Inps, in base al numero di lavoratori assunti e alle dichiarazioni contributive presentate dai datori di lavoro.

Le iniziative di conciliazione vita-lavoro previste nei contratti collettivi aziendali dovranno prevedere l'attivazione di almeno due delle misure sopra elencate, di cui almeno una dovrà riguardante l'area di intervento genitorialità. Inoltre i contratti dovranno interessare almeno il 70% della media dei lavoratori dipendenti occupati dal datore di lavoro nell'anno precedente alla domanda.

Le domande dovranno essere presentate in via telematica all'Inps secondo le istruzioni che fornirà l'ente; per i contratti depositati entro il 31 ottobre 2017 la scadenza è il 15 novembre 2017; per i quelli depositati entro il 1 agosto 2018 la scadenza è il 15 settembre 2018.

L'impegno del Comitato Donne Etf contro la violenza di genere nei trasporti

Il 29 settembre scorso, nell'ambito della riunione del Comitato Donne Etf, è stato presentato il report dell'indagine conoscitiva ***"Violence against women at work in transport"***. L'indagine, a cui abbiamo partecipato come Fit, si basa sulle risposte di 1.400 lavoratrici provenienti dai diversi paesi Europei, che hanno dato testimonianza delle loro esperienze vissute come vittime di violenza fisica, sessuale e psicologica e dagli avvenimenti registrati dalle aziende.

Dai risultati dell'indagine è possibile riscontrare che esiste una forte incidenza degli episodi di violenza nel settore dei trasporti ai danni delle lavoratrici, e in particolare si desume che: il 63% delle intervistate ha subito di recente un'esperienza di violenza; il 25% delle intervistate ritiene che la violenza contro le donne sia un fenomeno normale nel settore dei trasporti; il 26% ritiene che il mobbing sia considerato *"parte del lavoro"*.

La Dottoressa Jane Pillinger, autrice della relazione, ha presentato i principali risultati dell'indagine al Comitato delle donne di Etf e ai rappresentanti della Commissione europea che hanno partecipato alla riunione del Comitato a Bruxelles: *«È particolarmente preoccupante ciò che l'indagine dimostra* - ha commentato - *e cioè che la violenza è raramente un'esperienza unica; piuttosto è probabile che si ripeta nella vita lavorativa della lavoratrice»*.

«La violenza sul posto di lavoro è un problema crescente nei trasporti, che influenza la sicurezza occupazionale delle donne, la salute e il benessere sul lavoro. I risultati dell'indagine non possono essere ignorati - ha affermato Brigitta Paas, Presidente del Comitato Donne Etf - *Esprimiamo la nostra speranza che i risultati verranno presi in considerazione dalla Commissione europea nell'ambito della propria attività»*. Le donne dell'Etf sono da tempo impegnate a individuare soluzioni che permettano di attrarre più lavoratrici nel settore dei trasporti. Senza garanzie per un lavoro dignitoso, una retribuzione uguale e un ambiente di lavoro senza violenza, il settore dei trasporti non può favorire l'ingresso e il mantenimento delle donne.

Nell'ambito della campagna Etf per un Trasporto equo per l'Europa, Il Comitato Donne intensificherà e implementerà le sue azioni per dire **"no" alla violenza contro le donne nei trasporti in Europa**.

Giovani

Il lavoro che attende il nuovo Coordinamento nazionale

A partire da comunicazione e formazione. E il percorso è appena cominciato

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

Si è parlato molto del coordinamento giovani della Fit. A livello territoriale per costituirlo, a livello nazionale per regolamentarlo. A livello confederale (durante il Congresso dello scorso luglio) per renderlo pubblico. La stagione congressuale è passata; i Coordinatori regionali sono stati eletti; il Coordinamento nazionale costituito. Insomma la struttura portante c'è. Ora c'è da rimboccarsi le maniche perché bisogna procedere nel percorso intrapreso, bisogna ingranare la marcia e partire con questo Coordinamento.

Quali saranno i prossimi step? Innanzitutto, c'è da convocare il Coordinamento giovani nazionale. E questo sarà fatto a stretto giro. Ricordo che il Coordinamento dai 19 coordinatori regionali più i giovani (e parliamo di quelli under 35) eletti nel consiglio generale della Fit, che sono ulteriori tre. A questo punto vi è la necessità, come previsto da statuto, di ratificare il Coordinatore nazionale (passo che sarà compiuto nel primo incontro del Consiglio generale nazionale).

Una volta fatta la nomina si entrerà nel vivo del lavoro. Esistono molte aree sulle quali sarebbe corretto intervenire. Per fare ciò in maniera mirata e avere, a fine mandato, risultati concreti, è utile redigere e approvare un programma lavori per questi quattro anni insieme. Tra le varie idee attualmente elaborate dal gruppo progettuale, idee che saranno illustrate e approfondite in seno al coordinamento, vi sono la creazione di un bollettino di informazioni redatto dai giovani per i giovani, con brevi articoli e informazioni interessanti che possono riguardare sia le realtà territoriali che quella nazionale. Un modo per i giovani di creare qualcosa che possa definirsi "loro" mettendosi in gioco come Coordinatori.

Poi bisogna puntare sul miglioramento delle strategie comunicative da adottare per coinvolgere e informare anche i non iscritti: esistono già la pagina Facebook dei giovani Fit-Cisl nonché la pagina web sul sito ufficiale della Federazione, e su queste si può lavorare in sinergia per migliorarle, renderle più interessanti e seguite. Altro punto di forza sul quale prendere una decisione può essere quale formazione specifica fare ai giovani coordinatori per permettere loro di essere innanzitutto più preparati sul territorio nel dare informazioni e assistenza agli under 35 (ma non solo) e in secondo luogo per far sì che, diventati adulti, possano avere l'esperienza per procedere nel viaggio in questo sindacato.

A parte questi punti che saranno da sviscerare nel primo incontro del Coordinamento giovani, sarà molto importante sottolineare alcuni aspetti, che ritengo fondamentali: innanzitutto stabilire la cadenza degli incontri, per verificare come procede il lavoro a livello territoriale e su quali punti intervenire per migliorare. Essendo questo il primo mandato per i nostri giovani in questo ruolo (e non vogliamo mica fare brutta figura!) e non avendo la Fit esperienze passate di un Coordinamento giovani, solo con una puntuale fase di confronto e analisi sarà possibile crescere. Poi vi è da mantenere un continuo aggiornamento, in cooperazione con le Segreterie territoriali, dei "numeri" dei giovani attivisti, per comprende l'efficacia del funzionamento del Coordinamento giovani regionale.

Bisogna puntare sul miglioramento delle strategie comunicative da adottare per coinvolgere e informare anche i non iscritti

Infine, altro punto basilare sarà ricordare una delle priorità dei giovani Coordinatori: il dialogo con la Segreteria e negli organismi decisionali locali, per fornire idee e spunti per un maggior coinvolgimento dei giovani nelle strutture. Perché è con il confronto e con il dialogo che possiamo costruire basi solide, anche nell'ottica di essere sostituiti a tempo debito da chi matura capacità e competenze al nostro fianco. Anche perché, se non iniziamo a edificare ora, fra quattro anni potrebbe essere tardi. E questo coordinamento tanto agognato, per essere mandato avanti avrà sempre bisogno di nuove idee, di nuove speranze, di nuova linfa. Insomma, di nuovi giovani che, sono sicuro, non potranno far altro se non potenziare quanto a oggi creato.

Fit-Cisl sigla accordo di cooperazione con il sindacato francese Fgte

di **Giovanni Contena**

Continua l'impegno della Fit-Cisl per rafforzarsi come interlocutore a livello internazionale. Lo scorso 13 ottobre, nella nostra sede nazionale, è stato siglato un accordo bilaterale di cooperazione con il più importante sindacato francese dei trasporti: Fgte aderente alla Cfdt.

Per la Fit-Cisl erano presenti il Segretario nazionale Salvatore Pellecchia con il Coordinatore di Fit International Luigi Mansi, la Responsabile del Coordinamento donne Francesca Di Felice e il Responsabile nazionale piloti Stefano Di Cesare. Per Fgte-Cfdt era presente il Segretario generale Edgar Stemer.

L'incontro, su impulso del Segretario nazionale Salvatore Pellecchia, è stato anche l'occasione per confrontare la situazione dei trasporti in Italia e in Francia e le strategie portate avanti dalle due sigle sindacali, omologhe certamente ma anche molto simili nella loro strutturazione. Il Segretario generale di oltralpe, Edgar Stemer, ha offerto un quadro molto preciso. Intanto una prima significativa diversità si ha sotto il profilo delle adesioni, perché in Francia sono iscritti a questa organizzazione sindacale anche i dipendenti del ministero dei Trasporti.

Il dialogo sociale, precisa Stemer, è buono nelle grandi aziende, mentre nelle unità al di sotto dei 500 dipendenti presenta non pochi elementi di criticità e di volatilità. Elementi, sottolinea, ai quali l'organizzazione francese è particolarmente attenta e molto impegnata per creare le condizioni che consentano al sindacato di sviluppare il suo ruolo propulsivo di aggregazione e di attiva partecipazione dei lavoratori.

Sollecitato da Pellecchia, Stemer ha parlato anche della regolazione francese del diritto di sciopero e ne ha richiamato gli aspetti e le procedure, peraltro molto simili a quelli vigenti in Italia, in riferimento alle clausole di raffreddamento del conflitto, ma con un argine a ogni forma di sciopero "selvaggio". E nel comparto aereo quale codice per le compagnie low cost? Niente deroghe: al personale si applica il contratto francese. E sulla sicurezza? Le aggressioni ai ferrovieri sono più frequenti che in Italia, ma oltralpe agisce la polizia interna, predisposta dalle aziende, per le ferrovie e le metropolitane. Per gli altri comparti la polizia nazionale o la gendarmeria.

La componente femminile incide sul totale della forza lavoro nei trasporti francesi per il 20%. La Fgte, nella sua organizzazione, non ha uno specifico coordinamento donne. In tre compartimenti nazionali, tuttavia, il segretario generale è donna.

Un incontro, dunque, che ha spaziato sui diversi argomenti, con un confronto stimolante, che ha poi trovato una efficace sintesi nella sottoscrizione dell'accordo di cooperazione fra i due sindacati. Intanto, nel documento, c'è l'impegno comune a contrastare gli interessi delle società dei trasporti orientate al solo raggiungimento di maggiori profitti. Con scelte operative coerenti rispetto all'obiettivo: migliorare i rapporti a livello nazionale ed europeo attraverso incontri tra le rispettive organizzazioni per ampliare lo scambio di informazioni e per mettere in atto una strategia condivisa nell'ambito della Federazione europea dei lavoratori dei trasporti (Etf). Con l'impegno, inoltre, di un reciproco supporto in caso di vertenze con la parte datoriale, da affrontare attraverso lo sviluppo di strategie comuni. E infine, per una migliore collaborazione, l'accordo prevede di mettere reciprocamente a disposizione delle rappresentanze le proprie sedi sindacali. Inoltre è prevista, in favore degli iscritti che ne avessero necessità, un'assistenza legale e di rappresentanza.

Mobilità tpl

Clausola sociale, sicurezza e donne al centro del dialogo sociale europeo

Il lavoro della Fit con Etf nel luogo in cui nascono le norme che regolano il settore

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

Nello spirito di quanto ci siamo proposti come Fit anche nella fase congressuale, cioè di essere al massimo incisivi negli ambiti europei, dove nascono le norme che regolano e continueranno a regolare il trasporto pubblico locale, abbiamo partecipato il 26 settembre a Bruxelles alla riunione del gruppo di lavoro del dialogo sociale previsto per il tpl.

Vale la pena ricordare, che come Dipartimento Mobilità/Tpl della Fit-Cisl aderiamo, attraverso l'Etf, a tale gruppo di lavoro che si riunisce mediamente due volte l'anno, dove una di queste riunioni, generalmente quella del secondo semestre, assume un ruolo ancora più rilevante vedendo la presenza ai lavori di una rappresentante della Commissione europea con delega al Trasporto su strada e di una rappresentanza dell'Associazione datoriale europea, la Uitp.

Evidentemente l'ordine del giorno della riunione assume una importanza fondamentale per i temi da trattare; per questo motivo è consuetudine riunire il giorno prima dell'incontro lo Steering Committee - dove partecipiamo con la presenza della nostra dirigente Francesca Di Felice - al fine di condividere la linea politico/sindacale da tenere. Diverse sono state le tematiche affrontate, alcune definite e altre, di notevole importanza, in via di definizione. Li riportiamo di seguito: la proposta congiunta di Etf e Uitp per la costituzione di una sezione autonoma di dialogo sociale per il trasporto pubblico urbano; il progetto per la realizzazione di una raccomandazione congiunta di Etf e Uitp relativa alle condizioni sociali nel trasporto pubblico urbano; l'impatto della digitalizzazione e dell'automazione sul settore; il tema della sicurezza e della sensazione di insicurezza nel trasporto pubblico urbano; il rilancio dell'occupazione femminile nel settore; il progetto per aumentare la sindacalizzazione nei paesi dell'Europa centrale e orientale; il piano di attività 2018-2019.

Il primo punto rappresenta di fatto l'elemento più importante che è stato affrontato dalla discussione comune e rappresenta la necessità di riconoscere la giusta dignità al tpl urbano, attraverso la costituzione di un suo autonomo comitato di dialogo sociale. Infatti, a oggi è rappresentato da un gruppo di lavoro inserito nell'ambito del comitato di dialogo sociale del trasporto su strada, non avendo di fatto la possibilità di essere "autonomo" nei rapporti con la Commissione europea. Da tempo Etf e Uitp, con una posizione comune, cercano di giungere a questo obiettivo al fine di ottenere tale riconoscimento da parte della Commissione europea.

La richiesta in questione è stata riproposta recentemente, alla luce del superamento di uno degli elementi ostativi: ossia il mancato riconoscimento da parte della Commissione dell'Uitp come soggetto rappresentativamente titolato a essere attore nell'ambito del dialogo sociale. Tuttavia, pur essendo stato riconosciuto finalmente il ruolo dell'Uitp, non si è ancora giunti al soddisfacimento delle aspettative nostre e dell'associazione datoriale europea. Infatti, la rappresentante della Commissione europea presente al dialogo sociale ha mani-

festato solo la possibilità di riconoscere una seconda riunione al gruppo di lavoro, che quindi rimarrebbe invariato, da svolgersi inoltre nell'ambito del comitato di dialogo sociale del trasporto su strada o del trasporto ferroviario.

A tale proposta Etf e Uitp, pur riconoscendo in essa un passo di miglioramento, hanno richiesto che la seconda riunione sia autonoma per garantire la partecipazione di tutti i paesi europei rappresentati dall'associazione datoriale, che altrimenti non potrebbero essere presenti dovendo rispettarsi i numeri di capienza prefissati, ma anche per meglio svolgere le specifiche attività del settore, che saranno oggetto del piano di attività 2018-2019. Sulla base di ciò la questione è rimasta aperta e si attende in proposito una risposta formale da parte della direzione della Commissione europea trasporti competente.

Altro punto di grande rilevanza, su cui Etf e Uitp si sono confrontate, è la proposta di elaborare una raccomandazione comune, finalizzata a dettare un perimetro di regole entro il quale stabilire e garantire dignitose condizioni sociali per i lavoratori, nell'ambito dei processi di liberalizzazione e privatizzazione del mercato. Nello specifico l'oggetto della discussione è stato il livello di avanzamento della trattativa in essere che è partita dalla elaborazione di un testo da parte di Etf. Il testo del documento presenta, tra le caratteristiche salienti, il richiamo all'applicazione delle norme contenute nel regolamento Pso in tema, secondo il quale, in caso di cambio di operatore del servizio, si garantisce il passaggio di tutto il personale e l'applicazione del contratto di riferimento con il mantenimento dei diritti acquisiti. Per il resto, il confronto proseguirà nell'ambito di un gruppo di lavoro costituito da tre componenti di Etf e da altrettanti di Uitp, la quale ha dichiarato di avere la necessità di fare un ragionamento sul testo al proprio interno.

È evidente che la Fit ripone su questo tema la massima attenzione, consapevole anche del lavoro svolto in questi ultimi mesi che ha portato a riconoscere tali diritti prima attraverso un accordo ministeriale e successivamente all'interno della legge 123/2017 denominata Clausola sociale.

Sul piano della sicurezza le parti si sono confrontate sulla necessità di intervenire con proposte concrete atte a prevenire e contrastare ogni forma di violenza sul luogo di lavoro

È stata poi la volta del tema relativo alla digitalizzazione e all'automazione. A tale proposito sono state presentati, da un rappresentante di Uitp, gli aspetti relativi alla necessità di cambiamento che emerge dal mercato, dal quale scaturiscono necessariamente altrettante necessità di adeguamento rispetto alla governance, al rapporto con la clientela, allo sviluppo di nuove competenze e alle opportunità di cambiamento che potrebbero migliorare il livello di sicurezza, sia per i lavoratori che per gli utenti. Da parte di Etf, pur accogliendo il rinnovamento, sono state evidenziate le necessità di garantire una corrispondente crescita professionale dei lavoratori per evitare qualsiasi possibilità di perdite occupazionali, conseguenti alla nascita di nuove figure professionali.

Sul piano della sicurezza le parti si sono confrontate sulla necessità, sempre più urgente, di intervenire con proposte concrete atte a prevenire e contrastare ogni forma di violenza sul luogo di lavoro, che sempre più viene messa in atto dall'utenza ai danni di lavoratrici e lavoratori che operano nel trasporto pubblico urbano. Tale tema è ancora più sentito con l'incremento degli episodi di terrorismo. Tuttavia non vanno dimenticati anche gli aspetti relativi alle forme di violenza i cui autori sono colleghi e superiori. In merito a tale questione Etf e Uitp hanno convenuto di lavorare a un progetto di proposta di revisione/aggiornamento delle raccomandazioni europee già esistenti in materia. La Fit in sede nazionale ha intrapreso il confronto con il Ministero dell'Interno i cui frutti -che ci auguriamo di raccogliere al più presto, rispetto alle richieste da noi avanzate – saranno sottoposti anche all'attenzione dell'organismo europeo.

Il gruppo di lavoro necessita certamente dell'apporto anche dei paesi dell'Europa centrale e orientale. Infatti si registra un livello molto basso di rappresentanza aziendale e di sindacalizzazione di questi Stati. Si è convenuto, quindi, di implementare il lavoro all'interno del dialogo sociale con un progetto mirato per garantire il loro coinvolgimento.

Sul piano dell'occupazione femminile nel trasporto pubblico urbano, Etf e Uitp hanno condiviso la necessità di dare prosecuzione e sviluppo ulteriore al progetto "Wise II", conclusosi nell'aprile scorso con l'elaborazione della raccomandazione comune finalizzata a incrementare la presenza femminile. Il progetto proseguirà con un'indagine relativa alla consistenza numerica e al tipo di occupazione femminile presente nelle aziende europee di tpl urbano e con la raccolta di buone pratiche aziendali esistenti, miranti a garantire le pari opportunità. Sempre su tale argomento e con gli stessi obiettivi, la rappresentante della Commissione europea ha presentato lo stato di avanzamento del progetto "Platform for change", che sarà avviato il prossimo 27 novembre per tutto il settore dei trasporti e che ha l'obiettivo di raccogliere buone pratiche esistenti da condividere per incrementare l'occupazione femminile nel settore.

Infine, si è sviluppato un confronto in merito alla bozza di piano di attività del gruppo di lavoro di dialogo sociale 2018-2019 che, in sostanza, non fa che calendarizzare parte dei progetti contenuti nei punti su esposti. Il piano di attività dovrà essere formalizzato nella sua versione definitiva nell'ambito della riunione del comitato di dialogo sociale del trasporto su strada che si svolgerà a breve.

Trasporto marittimo

Il lavoro della Fit-Cisl per formare e diffondere la cultura sindacale

di **Remo Di Fiore**

In campo internazionale la nostra Federazione ha acquisito una buona notorietà nel cluster marittimo, in particolare nell'ambito delle regole che sovraintendono al lavoro dei naviganti. Ci riferiamo soprattutto alla convenzione Mlc 2006 che è stata costruita a Ginevra in sede Ilo, l'agenzia delle Nazioni unite per il lavoro, da un gruppo ristretto di sindacati, governi e armatori, gruppo in cui la Fit-Cisl era presente. Il lavoro è stato fruttuoso e lo dimostra il fatto che quel compendio di regole è stato approvato da tutti i governi con la sola astensione, peraltro per motivi procedurali loro interni, di Venezuela e Libano. Come abbiamo avuto occasione più volte di dire la Mlc 2006 è l'unico esempio nel mondo dell'industria ove sono fissate condizioni di lavoro,salariali e persino abitative (cabine e spazi ricreativi a bordo) nonché di welfare per una categoria. Ciò indipendentemente da nazionalità, razza, colore,religione e genere.

In aggiunta la Fit-Cisl ha giocato e sta giocando un ruolo fondamentale nella contrattualistica dei marittimi a livello internazionale e questo è un altro aspetto che, dovendo esser trasmesso nel cluster marittimo, fa sì che il nostro apporto conoscitivo venga richiesto da molti enti, università o associazioni. Lo stesso dicasi per alcune altre materie quali Registro internazionale e cabotaggio.

Per fare un esempio relativo al cabotaggio, ogni tanto, specie in occasione del cambio del loro presidente, vi sono tentativi di gruppi armatoriali per azzerare il Jone's Act, ovvero le regole protezionistiche che riservano agli Usa l'attività cabotiera lungo le loro coste e isole. In quelle occasioni il sindacato statunitense ha sempre chiesto a noi, anche attraverso la Etf, di fornire un contributo a sostegno della loro ferma opposizione e spesso di parlare anche ai loro marittimi perché fronteggino uniti il tentativo. Negli anni scorsi mi è capitato a Washington di parlare a Capitol Hill a centinaia di loro lavoratrici e lavoratori sui rischi della liberalizzazione incontrollata del cabotaggio.

Un altro importante apporto della Fit-Cisl c'è stato in occasione dell'istituzione del Registro internazionale in Turchia. In quell'occasione i sindacati turchi Tds e Der chiesero un supporto all'Itf che, a nome della Fit, mi inviò ad Ankara per dialogare con il governo turco e in particolare per orientarlo su soluzioni che non fossero penalizzanti per i marittimi di quel paese.

La Fit-Cisl ha giocato e sta giocando un ruolo fondamentale nella contrattualistica dei marittimi a livello internazionale

Recentemente in una disputa tra il governo brasiliano e la Ila, Associazione internazionale armatori navi crociera, il Direttore generale del Ministero di quel paese, prima di decidere quali e quante norme regolanti il cabotaggio in acque brasiliane andassero applicate alle navi da crociera, chiese alla Ila di avere un incontro con un sindacalista per meglio verificare le condizioni di lavoro a bordo alla luce della Mlc 2006. Le regole brasiliane applicate, in particolare per gli orari di lavoro e la giornata di riposo a

bordo (8 ore di lavoro per 6 giorni alla settimana senza O/T, cioè gli straordinari, e la domenica riposo di tutto l'equipaggio a bordo), avrebbero allontanato le navi da crociera da quell'area, quando la Mlc prevede limiti di ferie e riposi più flessibili per la specificità del lavoro sulle navi da crociera. La convenzione per esempio prevede - proprio per non fermare la nave per un giorno in mezzo al mare - che i giorni di riposo, che sono comunque retribuiti, possono essere goduti allo sbarco. Per questo mi recai a incontrare il Direttore a Bahia contribuendo, testi alla mano, a

creare condizioni di accettabilità operativa per Ila e per il governo brasiliano e mantenere navi Costa ed Msc in quel mercato, il che significa più navi e più posti di lavoro. Questi sono solo alcuni esempi di come la nostra Federazione venga coinvolta spesso in ruoli delicati ma comunque di grande visibilità.

Tornando ora a momenti più recenti vediamo altre iniziative. A partire dalla emanazione della Mlc 2006 siamo stati invitati alla scuola di formazione Ilo di Torino a tenere lezioni in particolare sulle diverse tipologie contrattuali della Itf, la Federazione internazionale dei lavoratori dei trasporti a cui Fit-Cisl aderisce. Ai corsi partecipano ufficiali del port state control (Psc) e dell'amministrazione di vari paesi. Infatti chi, è chiamato a verificare la corretta applicazione della Mlc, deve verificare che le norme del contratto Itf siano rispettate, considerando anche che queste sono fissate in un accordo tra armatore e sindacato.

Inizialmente, prima dell'entrata in vigore della convenzione (nei due anni dati ai singoli paesi per inserire le norme nella loro legislazione), le stesse lezioni le abbiamo tenute a responsabili di Registri navali, in particolare il Rina, in quanto è previsto che un paese possa affidare la certificazione di "compliance" a un Registro di classificazione.

Venendo a situazioni più recenti nel giugno del 2016 sono stato invitato dall'Università di Glasgow per una conferenza su "Competitive tendering" ovvero sulle gare per la privatizzazione dei trasporti marittimi. In Scozia la materia è di competenza del governo locale. L'ateneo aveva esigenza di conoscere o meglio far conoscere agli studenti di Economia gli aspetti di un processo che in Italia abbiamo vissuto prima con la privatizzazione di Finmare e poi del gruppo Tirrenia. È stata una esperienza importante anche per comprendere il punto degli economisti dell'Università, che debbo dire sono stati del tutti contrari al fatto che il governo scozzese mettesse a gara il cabotaggio in particolare.

Il 5 ottobre scorso sono stato chiamato a partecipare a una giornata di studi su "I profili internazionalistici del lavoro marittimo" presso l'Università di Torino. Il tema che ho svolto è "La contrattualistica internazionale e il ruolo della Itf".

Di più lunga durata sarà un prossimo impegno cui siamo stati chiamati dal Lloyd Register e dall'Università di Trieste. L'idea è partita da Fincantieri che lamenta la scarsa conoscenza dei neo ingegneri assunti in materia di Imo, Ilo, Marpol. Per questo stanno lavorando a un master da offrire a livello europeo ai neolaureati all'interno dell'Unione europea. Si tratta di un "Advanced Master" della durata di 1.500 ore a partire da ottobre 2017. Noi saremo chiamati a sviluppare il tema "Principle of decent work at sea. Mlc 2006". Questo all'interno del modulo 10 definito come "Operational Safety and Security".

In ultimo mi preme ricordare le lezioni che il Coordinatore Itf tiene regolarmente agli allievi dell'Accademia Marina mercantile di Genova sulla contrattualistica internazionale e il ruolo della Itf oggi fondamentali per il lavoro del futuro ufficiale. Nel contempo chiaramente ciò contribuisce ad avvicinare i futuri quadri della marina mercantile al sindacato.

Concludo sottolineando il fatto ancora una volta quanta sia alta la credibilità - e quindi il ruolo - della Fit-Cisl nel cluster marittimo. Per contro spesso ciò non è conosciuto all'interno della nostra Federazione.

Trasporto marittimo

Un nuovo ruolo per la Fit-Cisl a Malta

di **Francesco Di Fiore**
Coordinatore Ispettori Itf

È stato siglato un importante accordo tra la Fit-Cisl e il sindacato maltese Gwu per meglio assistere i marittimi delle navi battenti bandiera maltese. Il documento segna una svolta sia nei rapporti tra le due organizzazioni sindacali sia per il peso crescente della nostra Federazione nell'isola.

Ma procediamo con ordine.

Sempre più armatori scelgono Malta

Malta è diventata la prima bandiera comunitaria: la sua flotta è attestata su 25 milioni di tonnellate e copre tutte le tipologie. Per fare un esempio, solo negli ultimi 12 mesi ben 300 superyacht hanno optato per Malta.

Malta ha una burocrazia molto efficiente e offre agli investitori molte agevolazioni

I motivi sono molteplici. Innanzi tutto a detta degli armatori Malta ha una burocrazia molto efficiente con norme chiare e precise. Inoltre, pur all'interno delle regole comunitarie, offre agli investitori molte agevolazioni, a partire dagli oneri sociali e della tassazione. Da notare poi è anche la grande flessibilità che viene lasciata all'armatore nella composizione, nazionalità e aspetti contrattuali.

Ecco quindi che gestire navi in bandiera maltese o radicare l'azienda nell'isola diventa una scelta appetibile per gli operatori del settore. Grandi gruppi si sono trasferiti, lasciando persino il Registro Internazionale italiano con i suoi benefici: a parte le nuove navi da crociera di Msc, il gruppo Augustea si è spostato a Malta, come i Rimorchiatori Riuniti che gestiscono mezzi nel porto di La Valletta. Il gruppo Grimaldi di Napoli ha navi e una sua società in loco, come la società Motia e altri.

Ciò che sta avvenendo è la più chiara risposta a chi strumentalmente sta attaccando il Registro Internazionale. Infatti, qualora dovesse esser cancellato, le navi ora iscritte si muoverebbero verso Malta, ove non avrebbero più vincolo alcuno a imbarcare extracomunitari.

Le problematiche legate al boom della bandiera maltese

A questo punto occorre una precisazione. Malta è un piccolo paese con circa 440mila abitanti, ma con la caratteristica di non avere sufficiente forza lavoro locale. Pur impiegando oggi circa 30mila stranieri nelle varie attività, al momento ne mancano altri 3mila. Credo sia l'unico paese Ue in una simile situazione. I marittimi poi sono veramente in numero limitatissimo e sono impiegati nei pochi traghetti. È anche da notare che il turismo, in continua crescita, rappresenta il 40% del Pil: questo dato è importante per il progetto di cui parleremo.

Se il progetto si sviluppa, è anche un nuovo campo di attività sindacale per la Fit-Cisl

A fronte di una simile situazione all'inizio, come Fit-Cisl, ci siamo limitati a considerare le navi di bandiera italiana che cambiavano verso la bandiera maltese come Foc (flag of convenience) per coprirle con contratti italiani, ma ora, visto il trend e il ruolo di Malta, si è dovuto fare di più per meglio radicarci nell'isola. Per questo con Remo Di Fiore abbiamo attivato un approccio più incisivo e incontrato il sindacato locale GWU (General Workers' Union) che raccoglie al suo interno tutte le categorie, quindi anche i marittimi. L'incontro con il Segretario generale, Josef Bugeja, e il suo vice, Kevin Camilleri, è stato fortemente positivo e per questo è stato sottoscritto un accordo di collaborazione. Del resto da molto tempo c'è un forte raccordo con loro e per due ragioni: innanzi tutto per comuni politiche sul versante marittimo all'interno di Etf e Itf, le Federazioni europea e internazionale dei lavoratori dei trasporti alle quali Fit-Cisl aderisce. Il sindacato maltese, per esempio, sostiene assieme ad altri la nostra proposta di creare un coordinamento degli ispettori Itf in Mediterraneo sul modello del Baltic Committee. La seconda ragione è che gestiamo i claim con l'ispettore maltese Paul Falzon: ne abbiamo ancora alcuni di marittimi imbarcati su navi con nostri contratti, segnalati da Paul, per la soluzione dei quali dovremo lavorare assieme a Roma o a Malta.

Le richieste dei marittimi e la risposta della Fit-Cisl

Lasciando per un momento l'argomento, ricordiamo che nel "Manpower Report" pubblicato, come risultato di una ricerca di cinque anni dal Bimco nel Cluster marittimo, i marittimi intervistati nella maggioranza hanno espresso il desiderio di lasciare il lavoro a bordo dopo 15 anni per cercare una collocazione a terra. Spesso la cosa non è facile e comunque manca una informativa di orientamento.

Per questo il Trust di Itf, su nostra proposta, ha finanziato una ricerca dell'Università di Genova con la collaborazione dell'Agenzia marittima europea (Esa) per individuare eventuali sbocchi occupazionali a terra per i marittimi.

Esa ha uffici a Malta e quindi nella nostra visita abbiamo incontrato il responsabile e assieme abbiamo partecipato a una conferenza tenuta dall'Amministrazione maltese con gli operatori locali, avente come oggetto la carenza di marittimi e le procedure per utilizzare personale anche extracomunitario. I dati delle carenze sono stati forniti dalla locale Camera di Commercio alla presenza del Sottosegretario maltese Giulia Farrugia ed esponenti dei servizi d'impiego e dell'Immigrazione.

Si diceva del grande trend di sviluppo del turismo e quindi delle strutture e dei servizi alberghieri: logico quindi che il primo campo ove sperimentare la possibilità di utilizzo di personale di bordo a terra riguardasse l'hôtellerie. Mentre ancora la ricerca dell'Università di Genova è in corso, già Esa si è mossa sondando le grandi realtà alberghiere di Malta e, avendo riscontri positivi, ha già organizzato l'invio di quattro ex marittimi filippini per prova a un importante albergo dell'isola.

Restava ora da valutare l'aspetto sindacale e qui siamo intervenuti come Fit-Cisl per impedire che l'operazione potesse avere riscontri negativi in termini di trattamento, salari, orari di lavoro e via elencando. Inoltre, se il progetto si sviluppa, è anche un nuovo campo di attività sindacale per noi, pur trattandosi a questo punto di personale non proprio marittimo.

A questo punto l'accordo con il Gwu ha affrontato il tema del controllo dei contenuti contrattuali, orari di lavoro e così via del personale fornito agli alberghi e proveniente dalle navi. Infatti sarà compito del sindacato maltese verificare che quanto applicato a questo personale ricalchi esattamente le regole e le norme previste dalla legislazione dell'isola. In particolare Gwu è strategico per affrontare le procedure e le regole della burocrazia locale, avendo loro ottimi e costruttivi contatti con l'Amministrazione di Malta.

In base alle intese saremo informati dell'andamento del progetto e di eventuali problemi che possano nascere.

In effetti, il progetto è tutto una scommessa su una attività futura per la Fit-Cisl che, nel contempo, risulterà sempre più radicata a Malta e quindi in grado di gestire con più incisività il rapporto con gli armatori italiani che hanno deciso di basare la propria attività sull'isola o battere la bandiera di quel paese.

Trasporto marittimo

Fit-Cisl in prima linea per i diritti dei marittimi nel mondo

di **Francesco Di Fiore**
Vicepresidente Comitato Crociere Itf

Fit-Cisl si conferma il sindacato leader nel settore crocieristico. È quanto è emerso alla riunione del Comitato Crociere della Itf, la federazione internazionale dei lavoratori dei trasporti a cui la nostra Federazione è affiliata. L'incontro si è svolto il 27 e 28 settembre a L'Avana, a Cuba. Si tratta di un organismo che si occupa di tutte le tematiche del settore crocieristico, degli aspetti contrattuali del personale imbarcato e dell'organizzazione di eventuali campagne contro le compagnie che hanno navi non coperte da contratto. Per quest'ultima attività in particolare, essendo io Responsabile Crociere per tutto il Sud-Europa, la nostra Federazione svolge un ruolo fondamentale. Infatti, per fare un esempio, assieme al Coordinatore croato abbiamo programmato una serie di iniziative nei confronti delle navi Clipper i cui agenti si trovano a Dubrovnik, pur essendo la società basata negli Stati Uniti. La nostra azione non sarà facile, visto che si tratta di piccole unità con propulsione anche a vela che in genere sostano in rada e trasbordano i passeggeri a terra con i tender.

Un settore in espansione

Per completare il quadro diciamo subito che il comparto crociere dal punto di vista del numero dei marittimi supera di gran lunga le navi da carico: una sola di quelle ha mediamente tanto personale a bordo quanto se ne trova in 160 cargo ship. Inoltre parliamo di un mercato in continua espansione, come si deduce dagli ordinativi ai cantieri. Vi è poi il gigantismo delle navi di ultima generazione che portano sino a 7mila passeggeri con un equipaggio di oltre 3mila marittimi a nave. Se pensiamo poi che per la politica Itf (Seafarers' Charter) i marittimi sulle navi da noi coperte contrattualmente vanno a tutti gli effetti considerati nostri iscritti, tra navi carico e crociera potremmo dichiararne qualche centinaio di migliaia.

I due sindacati che monopolizzano il settore sono la Fit-Cisl con il 60% delle unità al mondo e il sindacato norvegese Nsu con il restante 40%

I due sindacati che monopolizzano il settore sono la Fit-Cisl con il 60% delle unità al mondo e il sindacato norvegese Nsu con il restante 40%. Vi sono a volte partecipazioni incrociate, come nel caso del sindacato olandese Nl con quello indonesiano Kpi per la Holland America Line del gruppo Carnival. In effetti per il 60% resta pendente la società Ccl, sempre del gruppo Carnival, con la quale, assieme al collega in Itf Fabrizio Barcellona, abbiamo trattative in corso anche se non facili. Speriamo comunque di riuscire a firmare il contratto.

La lotta alle bandiere di convenienza e la difficoltà a firmare contratti

Prima di entrare nel merito di quanto discusso nel comitato crociere è bene avere chiare alcune regole della Itf in materia di titolarità contrattuale. Tutto parte da quando, per motivi di costi, nel dopoguerra molte navi venivano spostate sotto bandiere e registri compiacenti. Iniziarono gli armatori americani con Liberia e Panama. Sorsero i primi registri di convenienza perché permettevano l'imbarco, per esempio, di personale a basso costo. Parliamo di "Flag of convenience" (Foc). La Itf iniziò una campagna per far tornare le navi alla bandiera di origine con contratti onerosi e il compito di sottoscriverli fu naturalmente affidato al sindacato del paese di provenienza delle navi che avevano cambiato bandiera. Ecco come è nato il principio del "Beneficial Owner" che tuttora è valido in seno alla Itf, anche se le navi non tornarono in bandiera nazionale. In altre parole come Fit-Cisl potremmo firmare solo contratti per navi Foc di armatore italiano. Ciò per noi nei fatti non avviene sia perché oggi molte grandi flotte non hanno un proprietario ma sono per esempio quotate in borsa, quindi ad azionariato diffuso, sia perché vi sono intese costruite nel tempo come la nostra con il sindacato greco Pno, che ci permette di coprire navi di armatori greci.

Altro elemento riguarda, all'interno dell'Ue, la possibilità di spostare la sede da un paese all'altro. È il caso per esempio di armatori italiani radicati a Malta per le cui navi noi firmiamo i contratti. A volte la proprietà della nave è di una banca e non si sa chi sia il vero proprietario. Può esservi il caso in cui il sindacato del paese dell'armatore non ha la forza per firmare il contratto e quindi, piuttosto che lasciare la nave scoperta, la copre un altro sindacato

(è il caso nostro col sindacato Turco). Inoltre per le crociere, dopo una dispendiosissima campagna della Itf contro le società del gruppo Carnival fallita miseramente, la stessa Federazione internazionale affidò alla Fit-Cisl il compito di rimediare usando altri sistemi che non l'Industrial Action. Noi riuscimmo e quindi le navi sono oggi sotto contratto con la nostra Federazione.

Come si vede è una situazione complessa entro cui riusciamo a manovrare e quindi a essere uno dei sindacati in questo campo più forte al mondo.

A complicare ancor più la situazione vi è poi il ruolo dei sindacati dei paesi fornitori di manodopera. Partendo dal fatto che gli equipaggi sono al 90% formati da marittimi di quei paesi, la Itf nell'ultimo Congresso ha auspicato accordi bilaterali con i sindacati degli Stati dei "Beneficial Owners". Nulla di obbligatorio. Ciò è stato interpretato strumentalmente come una opportunità per i sindacati in particolare di India, Filippine e Indonesia per sedersi ai tavoli di trattativa e in ultima analisi beneficiare dei diritti sindacali.

Chiaramente tutti gli elementi sin qui indicati si trasferiscono anche nelle riunioni del Comitato crociere, spesso persino in maniera contradditoria. Il nostro compito è quindi quello di difendere le nostre posizioni con argomentazioni plausibili cercando anche alleanze tra i vari componenti il Comitato stesso.

I temi dell'incontro dell'Avana

Dopo questa lunga ma necessaria premessa vediamo ora di cosa si è discusso nei due giorni di riunione citando solo gli argomenti più importanti per noi.

In primis, il sindacato degli ufficiali statunitensi, attraverso un suo portavoce, Ake Selander, ha portato avanti il solito vecchio discorso che il gruppo Carnival è di proprietà Usa e quindi come minimo debbono beneficiare dei diritti sindacali. Va ricordato che tale compagnia, essendo quotata in borsa, ha azionariato e investitori diffusi, specie ora che ne è uscito Micky Arison, il figlio del co-fondatore Ted Arison, che deteneva una maggioranza relativa. Oltre a ciò non va dimenticato il ventennale affidamento a Fit-Cisl come del resto la presenza nel gruppo di centinaia di ufficiali italiani a bordo delle loro navi. Devo dire che Dave Heindel, autorevole membro del più grande sindacato marittimo americano, è intervenuto ed ha subito tacitato Selander.

Nusi, il sindacato indiano, con il suo presidente Abdul Ghani Serang, a più riprese ha cercato di rivendicare il diritto di sedersi al tavolo negoziale non solo di nostre compagnie, ma anche di quelle sotto controllo di altri sindacati. Pur essendo un amico, sempre porta avanti questi tentativi, così come cerca di fare Cipro con Msc per le navi da carico sotto nostro contratto. Devo dire che a tacitarlo sono stati anche i nostri amici filippini di Amosup come quelli indonesiani del Kpi. Con questi due sindacati abbiamo accordi bilaterali, per esempio in Costa, che offrono a costo aziendale i benefici sociali ai marittimi di quei paesi attraverso i loro sindacati. Ciò naturalmente li rende nostri alleati. Inoltre, in particolare con Amosup, in base alle intese, alle circolari di Confitarma e agli indirizzi di Itf, applichiamo il loro contratto quando l'equipaggio è di quella nazionalità anche sulle navi del Registro internazionale e quindi diamo ai filippini non solo i benefici del loro Welfare ma un salario più alto. È chiaro che senza queste intese non avremmo il loro supporto.

Parlando di Ver.Di., questo sindacato tedesco ha posto all'attenzione del Comitato due questioni. La prima riguarda la società Aida, formalmente di proprietà Costa. Secondo Seebold Torben, la società ha passeggeri tedeschi ed equipaggio tedesco ma batte bandiera italiana solo per beneficiare del nostro Registro Internazionale. Oltretutto il centro di controllo per Costa e Aida è ad Amburgo. La richiesta è di sedersi al tavolo di trattativa per lo meno per Aida. Quello che preoccupa non è la richiesta di Torben, ma piuttosto la reazione di Costa che, mettendo assieme le problematiche sollevate da qualcuno sull'operatore unitario, approfitterebbe per azzerare gli accordi sindacali sulle libertà come gli sta chiedendo Carnival. Per fortuna con Torben esiste un ottimo rapporto essendo entrati assieme in Itf e quindi confido di spiegargli la situazione.

L'altra questione portata dal sindacato tedesco riguarda la corretta interpretazione della "Seafares' Charter", che molti sindacati non rispettano, nel senso che ricevono contributi e non forniscono alcun servizio ai marittimi. Per parte nostra molte cose vengono fatte, come per esempio la gestione dei claims e i back pay, forme di assistenza diretta ai marittimi che ci rendono uno di primi sindacati al mondo. E non solo: spesso rimpatriamo marittimi a nostre spese, organizziamo i seminari nei paesi di residenza e via elencando. In altre parole investiamo risorse a favore dei marittimi di ogni nazionalità. Forse possiamo fare di più, ma è già molto così.

Il vero problema dei Ver.Di. è però che il fisco tedesco sta imponendo loro la tassazione sui contributi che ricevono dagli armatori. È un problema grosso che stanno affrontando con Itf e che potrebbe allargarsi ad altri paesi comunitari. Vedremo come sapranno uscirne.

Tralascio altre questioni più tecniche e dico che ancora una volta dalla riunione del Comitato Crociere ne siamo usciti bene, bloccando sul nascere ogni tentativo di intromissione. Devo dire che di grande aiuto come sempre sono i rapporti personali in particolare con il sindacato norvegese e con uno dei suoi responsabili, Johan Oyen. E non solo, ma anche con i colleghi di molti paesi con i quali il lavoro comune si è trasformato in amicizia. Tutto ciò rende sempre costruttivo ogni confronto, anche quando le posizioni divergono. Su questi fondamenti si basa ogni risultato nel campo dell'attività internazionale. Ho imparato ciò da Steve Cotton, il Segretario generale di Itf, durante i miei due anni di lavoro a Londra in Itf.

Mobilità ferroviaria

Le priorità europee per i ferrovieri

di **Christian Tschigg**

Dare più concretezza al dialogo sociale europeo. È questa la strada intrapresa dal comitato esecutivo della sezione ferrovieri del sindacato dei trasporti europeo (Etf), che si è riunito a Bruxelles il 27 settembre. Il giorno successivo invece Il giorno 28 invece si sono incontrati i rispettivi comitati esecutivi dell'Etf e della Cer, l'associazione datoriale delle aziende ferroviarie europee, per procede nel rilancio del dialogo sociale europeo, sempre relativo al trasporto ferroviario.

L'antefatto

Ma andiamo per ordine e facciamo un passo indietro con una breve panoramica degli ultimi eventi: a maggio c'è stato il Congresso di Etf a Barcellona, in occasione del quale è stato eletto il nuovo presidente della sezione ferrovieri, l'italo-svizzero Giorgio Tuti. Al primo incontro della sezione è stato stabilito il programma dei lavori, con le relative priorità, per il mandato 2017-2022 (si è deciso, durante il Congresso, di estendere i mandati da 4 a 5 anni) e sono stati eletti i nuovi membri dell'esecutivo. A seguire si è stabilito, durante il primo incontro dell'esecutivo, che vi sarà da essere più incisivi e attivi rispetto al passato non solo con campagne di sensibilizzazione, ma anche adottando migliori strategie comunicative, interne ed esterne, per fare in modo che tutti i membri aderenti a Etf siano più consapevoli di cosa fare e come farlo. Anche perché, a un livello così esteso come quello europeo, solo azioni congiunte e omogenee possono fare la differenza nel combattere il dumping sociale.

Il neoeletto comitato esecutivo si è incontrato per la prima volta ad Anversa, il 4 e 5 luglio, per fare il punto della situazione e decidere come proseguire i lavori per il mandato. Tra le sfide aperte, appunto, era rimasto il rilancio del dialogo sociale che vedeva contrapposte due posizioni: quella di Etf che battagliava per avere un programma con punti concreti e attuabili in pochi anni di mandato, e quella della Cer, che invece preferiva parlare di strutture decisionali e semplici progetti da portare a compimento.

I temi affrontati il 27 settembre

E arriviamo finalmente alla giornata del 27 settembre. A parte le consuete approvazioni della documentazione, la maggior parte della giornata è stata utilizzata per preparare la riunione del dialogo sociale del giorno successivo. Ma di preciso, cos'è il dialogo sociale? È un elemento fondamentale del modello sociale europeo, con basi giuridiche rilevanti all'interno del trattato sul funzionamento dell'Unione europea, il Tfue. A norma dell'articolo 151 del Tfue, la promozione del dialogo tra datori di lavoro e lavoratori è un obiettivo comune dell'Ue e degli Stati membri. Il dialogo sociale mira a migliorare la governance europea attraverso il coinvolgimento delle parti sociali nella fase decisionale e nel processo di attuazione. Quindi è un confronto tra le parti sociali su temi ritenuti prioritari. Nel nostro caso i soggetti del dialogo sono Etf e Cer.

C'è da aggiungere che la Commissione del Parlamento Ue ha spesso invitato le parti sociali a esprimere la loro opinione prima di elaborare una propria relazione o un parere su questioni importanti. Quindi, a livello teorico, il dialogo sociale è fondamentale per raggiungere determinati obiettivi, in maniera che le direttive europee siano prodotte tenendo conto delle raccomandazioni, elaborate congiun-

tamente tra datori di lavoro e rappresentanti dei lavoratori. Purtroppo a oggi c'è quasi la sensazione che il ruolo di questo dialogo sia più di tipo informativo che realmente consultivo. A ogni modo l'Etf sezione ferrovieri sta tentando di cambiare questa percezione.

Le ultime riunioni del dialogo sociale sono state dunque poco produttive, principalmente perché Cer non riconosceva la nostra struttura decisionale come organismo preposto alle decisioni e quindi non entrava mai nel merito delle questioni, pretendendo di rapportarsi direttamente con l'Esecutivo Etf. Ne consegue che si è elaborata una strategia per o procedere con dei passi avanti nel rilancio del dialogo sociale, cioè nel renderlo più concreto ed utile, oppure, visto anche il pessimismo che regnava in merito all'incontro, decidere di rinunciare e quindi evitare tavoli con Cer e la Commissione Ue. In riunione ci siamo trovati d'accordo nell'insistere per inserire i punti prioritari decisi dalla sezione dell'Etf e di far accettare la nostra struttura decisionale. L'Etf doveva inoltre essere più incisiva: identificando problemi e soluzioni e proponendo un programma fattibile in pochi anni (le riunioni sono pochissime all'anno). Anche perché i punti prioritari inviatici da Cer sembravano più una provocazione che un reale programma per il dialogo sociale: si parlava di raccomandazioni comuni, nuovi progetti da portare avanti, report da fare, insomma nulla di troppo concreto, a nostro giudizio. I nostri punti prioritari riguardano invece i temi inerenti alla sicurezza nelle ferrovie, la digitalizzazione con i suoi impatti sul mondo del lavoro, la trasformazione delle raccomandazioni in accordi vincolanti e infine l'implementazione dell'accordo sulle condizioni di lavoro per il personale mobile coinvolto in operazioni transfrontaliere.

Tra le altre questioni affrontate il 27 vi è stato il follow-up sull'implementazione del programma lavori del mandato con la preparazione di una proposta (che sarà sottoposta all'incontro della sezione del 30 novembre prossimo) per una campagna per fermare il dumping sociale e salariale nel trasporto ferroviario. Si tratta di un tema ancora poco sentito, ma che potrebbe presto diventare una realtà in diversi paesi europei.

Alla riunione ha preso parte anche il Segretario generale dell'Etf, Eduardo Chagas, per illustrare com'è andato il Congresso e i progetti della Federazione europea in questo mandato.

Sono stati successivamente distribuiti alcuni compiti all'interno dell'esecutivo: ogni membro ha accettato una sua specifica area da seguire per rendere il comitato più funzionale.

Infine, per chiudere questa prima giornata, una parte del tempo siamo riusciti a dedicarla a parlare della comunicazione interna. È stato rilevato che molto spesso l'informazione è di tipo unilaterale, da Etf agli affiliati. Si lavorerà per migliorare questo punto, in maniera che l'esecutivo abbia più consapevolezza di cosa avviene in giro per l'Europa. Anche la comunicazione tra membri dell'esecutivo sarà resa più costante e continua.

Il dialogo sociale

E passiamo così alla giornata del 28 settembre. Purtroppo, per problemi da parte della Cer. Il nostro Presidente, Giorgio Tuti, ha introdotto i lavori parlando di Europa e liberalizzazioni del settore, ricordando la necessità di cooperare tra sindacati e datori di lavoro per regolamentare chiaramente le regole del mercato e di intervenire anche su argomenti quali la sicurezza e la digitalizzazione, perché cambierà la vita dei lavoratori e il modo di fare impresa. Ha sottolineato come sia più utile focalizzarsi sulla qualità del programma con pochi punti ma realizzabili, piuttosto che perdere tempo in inutili formalismi. In modo da far comprendere all'esterno quali sono le sfide reali da affrontare e quale il nostro pensiero comune a riguardo.

Nonostante lo scetticismo del giorno precedente, Cer si è resa disponibile ad affrontare i punti del programma, ponendo fine alle loro interpretazioni polemiche della nostra struttura decisionale.

Per quanto riguarda la sicurezza, la Cer ha convenuto con noi di inserire tra i temi da affrontare: la regolamentazione dell'utilizzo di personale attraverso le agenzie interinali; la necessità di garantire competenze attraverso corsi di formazione qualificati; misure per verificare il rispetto dell'orario di lavoro del personale mobile. Cer constata che vi è forte mancanza di personale qualificato nelle varie imprese ferroviarie europee e ricorda l'importanza di procedere con il progetto dell'attrattività per una stesura delle linee guida per le imprese in modo da attrarre più giovani lavoratrici e lavoratori.

Dopo ampio dibattito, è stata stabilita una formulazione da inserire nel programma per rendere più vincolanti, attraverso forme di trattativa, le raccomandazioni dei progetti ritenuti utili a tale scopo.

Sul tema della digitalizzazione al momento non si è trovato nessun compromesso.

Quanto sopra verrà riportato nella prossima riunione del dialogo sociale, in plenaria, prevista per il 1 dicembre, dove verrà messo ai voti per l'approvazione.

Non possiamo che ritenerci soddisfatti per i molti passi avanti fatti per rendere il dialogo sociale funzionante.

La parola

La **direttiva** è un atto legislativo europeo che stabilisce un obiettivo che tutti i paesi dell'Ue devono realizzare. Spetta però ai singoli paesi definire come tali obiettivi vadano raggiunti. La direttiva non va confusa con il regolamento, altra fonte del diritto europeo, che è invece un atto legislativo vincolante, cioè deve essere applicato in tutti i suoi elementi nell'intera Ue.

Giovani

Il lavoro di Itf per l'occupazione giovanile

di **Mario Morganti**
Responsabile Coordinamento Giovani
Fit-Cisl Calabria

Giovani e ambiente al centro dell'azione di Itf, la Federazione internazionale dei lavoratori dei trasporti, a cui Fit-Cisl aderisce. Il 9 e 10 agosto si è svolta a Sofia la conferenza regionale balcanica giovanile, organizzata dalla Federazione dei sindacati dei trasporti bulgara (Fttub) e dal suo comitato giovanile, in occasione della giornata internazionale della gioventù del 12 agosto.

Alla conferenza erano presenti tra gli altri il Segretario generale di Itf Stephen Cotton e la Vicepresidente Itf Ekaterina Yordanova, che è anche Presidente di Fttub, oltre a numerosi rappresentanti dei sindacati dei trasporti di diversi paesi europei e infine i membri del Comitato giovani della Itf provenienti da Polonia, Argentina, Barbados, Croazia e Macedonia.

Alina Milusheva, Co-presidente del Comitato giovani Fttub, nel suo intervento di apertura ha rimarcato come i sindacati hanno bisogno dei giovani per affrontare le sfide che il mondo del lavoro oggi pone: «Devono diventare parte attiva della società e parte integrante del mondo del lavoro», ha affermato. Inoltre ha precisato come occorra lavorare in sinergia con le strutture sindacali internazionali, per avere una strategia comune ed essere più incisivi rispetto alle problematiche lavorative nel mondo dei trasporti che accomunano i diversi paesi. Un passaggio, questo, sottolineato in più occasioni anche dalla Fit-Cisl.

A seguire è intervenuta Yordanova, la quale ha esposto la necessità di indirizzare il sindacato nella ricerca di modelli e strumenti che siano capaci di rispondere alle esigenze di un mondo globalizzato. In particolare, ha sostenuto la rilevanza di alcune aree di lavoro sulle quali bisogna puntare e che fanno riferimento a "politiche orizzontali", così definite in quanto non sono limitate a pochi settori ma interessano trasversalmente i lavoratori in qualsiasi ambito dell'economia.

Un'importante parentesi è stata fatta poi sull'operato delle Nazioni Unite in merito agli obiettivi globali di sviluppo sostenibile (termine con il quale si indica uno sviluppo economico che sia compatibile con la salvaguardia dell'ambiente): la Vicepresidente ha puntualizzato come sia strategicamente importante per l'Itf continuare a fare propri tali obiettivi.

In conclusione sono state elencate altre priorità della Fttub in Bulgaria, in realtà simili alle nostre: uguaglianza di genere, parità di retribuzione, lotta contro la violenza in tutte le sue forme, equilibrio tra lavoro e vita sociale, garanzia per i giovani di avere redditi adeguati e posti di lavoro sicuri, con possibilità di poter sviluppare pienamente il proprio potenziale personale e professionale. Priorità pienamente condivise da ogni partecipante, con la consapevolezza che i vari governi devono agire per rimuovere quegli ostacoli che continuano a generare ancora oggi elevate disuguaglianze economico-sociali.

Molto applaudito è stato l'intervento del Segretario generale Itf Stephen Cotton, con un messaggio importante per i giovani presenti: vi è bisogno di partecipazione attiva alla vita sindacale, anche internazionale, con i giovani che siano portavoce dei problemi della loro generazione. Le sue parole: «Il mondo si sta sviluppando a un ritmo estremamente veloce; le nuove tecnologie lo stanno cambiando e pongono nuove sfide al mondo del lavoro; nascono nuovi lavori mentre altri scompaiono. Ecco perché abbiamo bisogno della vostra prospettiva come giovani».

La conferenza si è conclusa con alcuni interventi con cui sono stati esposti i vari problemi presenti nella regione balcanica e le possibili soluzioni. A tal proposito sono state presentate idee su come valorizzare i punti di forza del territorio bulgaro, ad esempio con un maggiore investimento nel turismo e nello sviluppo delle città più importanti - settori sui quali bisogna fare leva per continuare a crescere.

Infine, grazie all'iniziativa del Comitato Giovani Fttub, è stato organizzato un bellissimo evento all'International Children's Park sito nella città: l'inaugurazione di una nuova campana nel monumento "Flag of Peace", una grandissima struttura all'interno del parco, simbolo di pace e unità tra le culture. Tale evento ha visto la partecipazione non solo dei partecipanti alla conferenza, ma anche di centinaia di cittadini, consiglieri comunali, sindaci, deputati, rappresentanti dei datori di lavoro e i leader delle organizzazioni Fttub.

Questa è indubbiamente una delle tante occasioni che dimostra come Fit-Cisl abbia a cuore la formazione dei giovani, anche su scala internazionale.

Campania

Le proposte di Fit-Cisl per superare la crisi del tpl

Manca poco alla conclusione del 2017 ma non è azzardato definirlo un altro annus horribilis per quel che concerne il trasporto pubblico in Campania e a Napoli. E se non si è tornati all'anno zero in un settore che viene classificato, assieme alla sanità e all'ambiente, tra i servizi minimi di civiltà, di sicuro non se ne è molto lontani.

Eav e Anm sono i binari sui quali si gioca la gran parte del futuro della mobilità sul territorio. La holding regionale sconta ancora carenze infrastrutturali, con una rete che necessita di interventi di manutenzione per migliorare il profilo fondamentale per chi viaggia: quello della sicurezza. La Regione Campania ha pianificato l'ampliamento della flotta, per quel che concerne la Circumvesuviana, con un programma che prevede la messa in esercizio di 21 dei 26 treni Metrostars, frutto di una commessa del 2004, terminata nel 2015 e sfociata in una transazione, lo scorso anno, con Ansaldo. Il tutto mentre sono in corso processi di revamping, curati da Euromaint e Tfa (rispettivamente per 12 e 25 treni) che permetteranno la messa in esercizio di altri mezzi così come per Metrocampania Nordest. Di sicuro occorrerà lavorare affinché le società della holding (oltre a Circumvesuviana e Metrocampania anche Sepsa) conoscano un'integrazione operativa. In questo quadro non sono mancate, finora, tensioni con alcune componenti sindacali – a tal proposito sono eloquenti gli ultimi scioperi.

Diversa, e per certi versi più complicata, resta la situazione relativa all'Anm. La riduzione degli orari, in particolar modo delle funicolari, annunciata dall'azienda di trasporto napoletana ha creato non poco disappunto tra noi sindacati (e anche nel primo cittadino Luigi de Magistris). Per questo abbiamo effettuato vari scioperi: proprio per chiedere un piano che non metta in bilico la situazione dei lavoratori.

Dai vertici di Palazzo San Giacomo è arrivata più volte la rassicurazione circa un impegno a scongiurare qualsiasi tipo di privatizzazione, che aprirebbe inevitabilmente la strada a drastiche riduzioni di personale. Il primo cittadino ha configurato, tra le varie ipotesi, un percorso che porti a un ragionamento complessivo dell'ottica della Città metropolitana. E la salvezza di Anm secondo indiscrezioni passerebbe, così, inevitabilmente nella mani della Ctp, la Compagnia trasporti pubblici. Come? Rendendo, con modifica statutaria, la Ctp azienda in house della Città metropolitana. In questo modo, alcuni sostengono, si potrebbe procedere alle gare per l'affidamento dei servizi, nel 2019, in maniera diretta.

Il fallimento dell'Anm invece, secondo noi, porterebbe a una manifestazione di interesse, bandita dalla Regione, per i servizi minimi aprendo sicuramente la strada ai privati sulla scorta di quanto avvenuto a Salerno, dove la Busitalia Campania ha assorbito il Cstp. Il tutto tenendo conto che l'Anm attualmente ha in organico circa 2.500 lavoratori, 400 dei quali riferibili a ex-Metronapoli e un centinaio a ex-Napolipark, e dalla Regione percepisce 58 milioni e mezzo di euro all'anno. Se si arrivasse alla privatizzazione, il Comune a quel punto non tirerebbe più fuori i 54 milioni di sua competenza. E a quel punto il costo del lavoro sarebbe tagliato da 119 milioni di euro, iva compresa, a soli 80. L'unica soluzione sarebbe quella di tagliare il personale, ipotesi che non vogliono nemmeno prendere in considerazione. La Fit-Cisl sarà in prima linea per chiedere un trasporto pubblico degno della capitale del Mezzogiorno.

Alfonso Langella
Segretario generale Fit-Cisl Campania

Lazio

Atac: i sacrifici non siano solo dei lavoratori

Non sappiamo, al momento, quale sia l'orientamento del Tribunale sul Concordato preventivo, che dovrà poi poggiare su un preciso piano industriale da confezionare entro il prossimo 27 novembre. Con obiettivi molto precisi: riorganizzazione dell'azienda; piano di rientro rispetto all'attuale stato di dissesti, con tempi e importi certi; gestione ordinaria dell'azienda, che permetta almeno un equilibrio finanziario dei bilanci; accettazione dei numerosi creditori a riparto con un saldo e stralcio - ci si orienta intorno al 70%, di quanto loro dovuto.

Siamo, dunque, lungo un sentiero molto stretto. Con qualche possibile correzione che scaturisce dalla proroga scelta dell'azionista sulla scadenza del contratto di servizio, che era prevista nel 2019. Si eviterebbero, in questo modo, ogni ipotesi di privatizzazione e il ricorso al bando europeo.

Nei giorni scorsi il Direttore generale, Paolo Simeoni, ha rivolto a tutti i lavoratori e di conseguenza alle organizzazioni sindacali dell'azienda l'invito a dare un contributo di idee finalizzate a una migliore organizzazione del processo produttivo. La Fit ha confermato in ogni sede, formale e informale, la propria disponibilità. Con una premessa: discutere in ogni dettaglio il complesso dell'articolato del piano industriale, pronti a offrire qualsiasi contributo opportuno sia richiesto. E una pregiudiziale: non scaricare sul fattore lavoro, sui dipendenti i contraccolpi negativi dell'attuale situazione. Di conseguenza abbiamo chiesto la salvaguardia delle clausole contrattuali che sono state sottoscritte, a tutela dei loro diritti e dei loro trattamenti salariali. A tal proposito l'accordo con il Comune dell'11 settembre scorso rassicura che non ci saranno sforbiciate alla busta paga né tagli al personale. Ci mancherebbe!

Non ci spaventano le questioni connesse all'organizzazione del lavoro e quelle di una necessaria crescita della produttività. Non ci pare, tuttavia, che il richiamo a lavorare di più sia la condizione sulla quale costruire la svolta per dare vita a un'azienda moderna ed efficiente. Può essere un segmento, certo importante, di una strategia organica, della quale non vediamo ancora traccia. Nel mese di ottobre iniziano a trapelare ipotesi ancora tutte da confermare e in ogni caso, almeno per quanto riguarda l'organizzazione del lavoro, saranno oggetto di un attento confronto. Possiamo certamente affermare che le sole misure che riguarderanno l'organizzazione del lavoro non saranno sufficienti a convincere il Tribunale che questi provvedimenti possano essere gli unici decisivi per migliorare i servizi dell'Atac e riportare i bilanci al pareggio, dopo decenni di profondo rosso.

È presto, pertanto, per esprimere un nostro giudizio compiuto perché siamo ai primi passi. Una osservazione, tuttavia, ci pare pertinente: finché il parco degli automezzi fa sempre più fatica a uscire dalle autorimesse potrebbe continuare a verificarsi, anzi, ad allargarsi il fenomeno dell'autista che timbra il cartellino, in piena coerenza con il suo dovere, ma poi è costretto a non lavorare perché non dispone del mezzo necessario per soddisfare i servizi richiesti dai cittadini.

Siamo, dunque, in una situazione complessivamente di stallo. Un segno deciso di svolta potrebbe venire dalle indicazioni del Tribunale. E in termini più incisivi dall'area tematica sulla mobilità, individuata dalla cabina di regia per il rilancio di Roma. Quest'ultima si è insediata nei giorni scorsi e vede intorno al tavolo, da protagonisti, il Ministero dello Sviluppo, il Comune di Roma, le organizzazioni sindacali e quelle del mondo delle imprese. Le risorse disponibili, indicate dal Ministro Carlo Calenda, sono consistenti, così come sono piuttosto brevi i tempi per la definizione e l'attuazione dei relativi progetti. È probabile che l'Atac sia argomento di questa agenda, perché sarebbe davvero impossibile risolvere i problemi della mobilità della città senza l'impegno della sua municipalizzata.

Eliseo Grasso
Subcommissario Fit-Cisl Lazio

Lazio

Le proposte della Fit-Cisl per Ama e il silenzio delle controparti

Siamo ancora in mezzo al guado, mentre a Roma i quartieri restano invasi dalla spazzatura.

Negli incontri che come organizzazioni sindacali abbiamo avuto con la direzione generale dell'Ama e successivamente con l'azienda e con l'Assessora all'Ambiente della città, Pinuccia Montanari, abbiamo avuto modo di fare il punto su una situazione davvero non più sostenibile e indicato le possibili vie d'uscita per superare lo stallo dell'emergenza. Abbiamo dunque ribadito la nostra disponibilità a un confronto serrato per individuare i necessari e non più rinviabili interventi per restituire a Roma il decoro che merita.

A quel clima positivo che avevamo registrato non vi è stato alcun seguito. Anzi, un giorno sì e uno no i media diffondono voci non confermate sull'eventualità di un cambio della guardia ai vertici dell'azienda, la cui stabilità resta per noi una condizione necessaria per aprire davvero una nuova stagione.

Ma torniamo agli incontri. Nel suo intervento l'Assessora Pinuccia Montanari aveva perfino fatto leva sull'esigenza del metodo della concertazione, determinando anche un calendario di verifica, con incontri prefissati con cadenza ogni 45 giorni. È opportuno ricordare che in questi incontri hanno trovato un convinto consenso le linee strategiche portate avanti dalla nostra organizzazione. In particolare sul modello dell'economia circolare, nella perfetta consapevolezza che i rifiuti non sono un costo ma una preziosa risorsa, sulla cui trasformazione e utilizzo, come confermano tante esperienze positive anche in Italia, innestare ragionevoli e solide opportunità di profitto, da riversare a vantaggio delle comunità, in particolare delle componenti più deboli. Altro elemento strategico su cui secondo noi bisogna puntare è la partecipazione attiva dei lavoratori ai processi di profondo adeguamento degli assetti produttivi e industriali. Per un rilancio dell'azienda abbiamo altresì sostenuto l'urgenza di una adeguata revisione del piano industriale, presentato lo scorso maggio. Su questa esigenza ha anche insistito, nel corso dell'assemblea capitolina dei giorni scorsi, il Presidente dell'azienda Lorenzo Bagnacani.

Da questa assemblea sono emerse alcune significative e interessanti indicazioni; tutte collocate, tuttavia, nell'arco temporale del prossimo triennio. Ma al problema dell'attuale emergenza, che penalizza fortemente i lavoratori e che stimola la reazione irritata dei cittadini per l'insostenibilità dell'attuale situazione, non sono emerse risposte coerenti e adeguate. Anzi, la coltre del silenzio è diventata più spessa. Il quadro generale, in queste ultime settimane, è perfino peggiorato. Pur essendoci qualche parziale eccezione, se allarghiamo lo sguardo ai municipi nel loro insieme, da quelli centrali a quelli periferici, è impossibile cogliere un pur minimo miglioramento della condizione della città, assediata dai rifiuti.

Il contesto generale rischia seriamente di appesantirsi ulteriormente per un segnale preoccupante sotto il profilo sociale. È, infatti, in scadenza l'appalto della cooperativa 29 giugno, in amministrazione controllata. Non è questa la sede per soffermarsi sui fatti di cronaca che l'hanno investita. Alla Fit interessa richiamare l'attenzione sul fatto che la cooperativa ha svolto con efficacia il lavoro che le era

stato affidato in ben definiti quadranti della città, che rischiano di non poter più usufruire dei servizi che essa garantiva. Un vulnus nell'operatività dell'Ama ma con effetti pesanti sotto il profilo sociale. Gran parte dei 260 lavoratori della cooperativa sono ex detenuti, impegnati in un processo di reintegro nella società. Una organizzazione come la nostra non può certo assistere passivamente a un fatto che può generare effetti devastanti sul tessuto sociale. Insieme alle altre organizzazioni confederali e con il diretto sostegno della organizzazione regionale della Cisl abbiamo sollecitato l'intervento del Prefetto per evitare questi effetti. La situazione è oggettivamente complessa, come lo sono gli aspetti giuridici che condizionano la vita della cooperativa. Il nostro impegno è rivolto alla paziente ricerca delle opportune soluzioni, anche perché, in questa particolare situazione, tutta l'attenzione va rivolta alle persone e alle loro famiglie. È ovvio che anche l'Ama deve fare la sua parte.

Marino Masucci
Subcommissario Fit-Cisl Lazio

Lazio

Fit-Cisl Lazio unita contro la privatizzazione di Fsi

La Fit-Cisl Lazio ribadisce il suo no alla quotazione in borsa del segmento Frecce e Intercity del gruppo Ferrovie dello Stato Italiane.

Lo scorso 6 luglio, presso la sala conferenze della Ust di Roma e Rieti, si sono riunite le Rsu e gli attivisti della Fit-Cisl Lazio del gruppo Fsi per confrontarsi sui temi della privatizzazione, sulle vertenze ancora aperte in Rfi e sul ruolo del trasporto regionale. In tutto i partecipanti sono stati circa 70, tra cui il Segretario generale della Fit-Cisl nazionale e Commissario della Fit-Cisl Lazio Antonio Piras, il Coordinatore nazionale per la Mobilità tpl e Sub commissario per la Mobilità Eliseo Grasso, il Coordinatore nazionale per la Mobilità ferroviaria Gaetano Riccio e il Segretario generale della Cisl Lazio Paolo Terrinoni, che ha rinnovato la più totale disponibilità di collaborazione da parte della Usr per un lavoro di concerto, da svolgere insieme alla Fit, in particolare rispetto al ruolo fondamentale, per questa regione, che ricopre il trasporto regionale su ferro.

I lavori sono stati aperti dal Sub commissario Eliseo Grasso che ha voluto sottolineare come, nonostante il commissariamento in corso della Fit regionale, l'area contrattuale delle Attività ferroviarie e servizi abbia visto una importante e costante crescita del numero degli associati, a conferma dell'ottimo risultato ottenuto alle ultime elezioni delle Rsu.

Inoltre Grasso, sul tema della quotazione in Borsa del segmento Frecce e Intercity di Fsi, ha ritenuto indispensabile ribadire la contrarietà di questa organizzazione, come dichiarato apertamente e più volte anche dal Segretario generale nazionale Antonio Piras. Una privatizzazione di cui non si vede l'utilità: «Riteniamo assurdo privatizzare parti di un gruppo il cui ultimo bilancio è stato chiuso con 9 miliardi di fatturato e poco più di 8.700 milioni di utili - ha sottolineato il Sub commissario - Non si può privatizzare dopo aver presentato un piano industriale che prevede 94 miliardi di investimenti su infrastrutture, materiali rotabili e sviluppo tecnologico».

Una posizione, quella della Fit Cisl, che è stata condivisa in tutti i numerosi interventi delle Rsu e dei delegati di tutte le società del gruppo e ribadita dal Delegato responsabile delle Attività ferroviarie e servizi Fabio Bonavigo, il quale ha aggiunto, intervenendo sul trasporto regionale, come una ripresa economica «non possa fare a meno dello sviluppo infrastrutturale della mobilità e conseguentemente di una sinergia del trasporto combinato. L'obiettivo è raggiungibile a patto che si faccia un grande sforzo di coordinamento tra le amministrazioni e le aziende coinvolte».

Il trasporto regionale ha visto negli ultimi cinque anni corposi investimenti, sia sul materiale rotabile, grazie all'ottimo lavoro svolto con la Regione arrivando alla chiusura del contratto di servizio indispensabile per il rilancio del trasporto su ferro, sia sul personale con oltre 200 assunzioni.

Non sono mancate però le note dolenti, come ad esempio la difficoltà in Rfi di vedere applicato quanto concordato con le parti sociali nella circolazione e nella direzione lavori, oppure il problema della riorganizzazione delle Frecce, che vede l'unificazione di Frecciarossa e Frecciargento, e la questione dei servizi passeggeri Long Haul, con il pericolo fondato che si possa fare un ricorso massiccio al fenomeno dell'esternalizzazione.

Ultimo tema a essere trattato, ma non certamente per ordine di importanza, è stato l'annoso problema che vede il personale, soprattutto quello mobile, vittima di ogni tipo di aggressione, da quella verbale a quella fisica.

«Tutto ciò -ha rimarcato ancora Bonavigo -accade in un momento in cui ci troviamo ad affrontare un passo importante come il rinnovo del contratto collettivo nazionale della Mobilità che punta a unificare l'area del trasporto pubblico locale con quella ferroviaria».

«L'esperienza negativa di Alitalia ci ha portato a non disdettare, come era consuetudine fare, il contratto in scadenza, bensì a richiedere l'attivazione di un tavolo di confronto per il rinnovo - ha ricordato il Coordinatore nazionale Gaetano Riccio - In questo modo si attiva il contatore economico della vacanza contrattuale».

In conclusione di lavori, Antonio Piras ha ribadito l'importanza della contrattazione a tutti i livelli e dell'indispensabile collaborazione tra le strutture sindacali, le Rsu e i lavoratori. Inoltre ha ribadito la determinazione di questa organizzazione a combattere la quotazione di un segmento di Fsi arrivando, se necessario, anche alla mobilitazione di tutti i lavoratori e le lavoratrici del gruppo.

Giulio Trapanese

Lombardia

La sicurezza ferroviaria è un problema di tutti

L'estate lombarda, come accaduto anche in altre regioni, è stata caratterizzata da un nuovo picco di aggressioni ai danni di ferrovieri e viaggiatori. Una piaga sociale che colpisce tutti.

In Trenord la rapida progressione di avvenimenti criminosi registrata nel mese di luglio ha indotto la Fit-Cisl Lombardia a rimettere in campo tutte le forze a disposizione per riportare in primissimo piano il tema della sicurezza. La mancata attivazione del tavolo previsto tra aziende e istituzioni, concordato dopo il tragico evento del "machete" di Villa Pizzone di giugno 2015, e i più recenti eventi di cronaca hanno prima portato a uno stato di agitazione e poi alla proclamazione di uno sciopero per il 24 luglio di 8 ore, ridotte a 4 su richiesta del Prefetto di Milano e dal Presidente di Regione Lombardia. Una forte campagna d'informazione per sensibilizzare tutti, in primis i viaggiatori, con in testa un solo messaggio: la sicurezza di tutti prima di tutto.

La richiesta di riduzione della durata dello sciopero è stata accolta dai sindacati con la promessa di un incontro ufficiale in Prefettura alla presenza del Presidente di Regione, del Presidente di Fnm e dell'Amministratore delegato di Trenord. L'incontro si è tenuto lo stesso 24 luglio, a valle dello sciopero che ha registrato un'altissima percentuale di adesione tra i lavoratori e una nuova e confortante approvazione da parte dei viaggiatori.

Il tavolo in Prefettura ci ha permesso di mettere in evidenza le criticità delle misure messe in atto per tentare di contrastare l'emergenza sicurezza sino ad oggi e di rilanciare con forza le tematiche rimaste incompiute, che sono: la richiesta di sollecito immediato da Regione Lombardia a Trenord per sbloccare la certificazione per le restanti guardie giurate da mettere in servizio sui treni (ad oggi sono solo 22 su 125 previste da gara d'appalto); la domanda di realizzare una Sala operativa passeggeri per un monitoraggio costante dall'ingresso all'uscita dalle stazioni; la richiesta di aumentare le videocamere in stazione e a bordo treno e quella di implementazione tecnologica per il personale viaggiante di Trenord che permetta l'immediata comunicazione con le autorità preposte in caso di emergenza; infine l'attivazione di un tavolo permanente per la prosecuzione dei lavori e la verifica delle misure già prese e da prendere.

Quest'ultimo punto ha visto la sua applicazione nella calendarizzazione di un secondo incontro in prefettura che si è tenuto il giorno 19 Settembre pochi giorni dopo quello presso il ministero degli interni del 6 Settembre.

In tale incontro Regione e Aziende (RFI,FNM , Trenord) hanno illustrato alle OO.SS. le misure che a breve,medio e lungo termine verranno adottate per riportare la sicurezza in ambito ferroviario.

Tra queste si registra l'immediato avvio della "tornelizzazione" delle stazioni nel passante ferroviario (con l'ammissione della difficoltà di poterlo fare su quelle in superficie e con l'impegno di trovare da subito soluzioni alternative ma dall'egual efficacia),la copertura pressochè totale di telecamere nelle stazioni e a bordo treno con trasmissione in tempo reale delle immagini alle sale operative, l'istituzione di un'applicazione che permetta sia la comunicazione con un numero unico per le emergenze del personale a bordo treno sia la sua immediata geolocalizzazione.

Tra le altre proposte Trenord ha mostrato un nuovo strumento che, previo percorso di condivisione con le organizzazioni sindacali e il Garante della privacy, intende dare in dotazione ai propri capitreno. Si tratta di una piccola telecamera detta BodyCam (già usata in Inghilterra e Germania e in sperimentazione in Emilia Romagna) che può essere attivata/disattivata dal capotreno quando ritiene vi sia una situazione di pericolo o comunque di non-sicurezza. Oltre ad essere un deterrente, perché è piccola ma ben visibile agli utenti, la Bodycam è in grado di trasmettere in tempo reale le immagini alle unità preposte alla sicurezza.

L'avvio di questo percorso di condivisione delle problematiche e dei relativi possibili interventi tramite il tavolo permanente istituito in prefettura è la vera vittoria: da sempre abbiamo sostenuto che di fronte a una piaga sociale nessuno può da solo risolvere il problema, ma è necessario l'intervento congiunto di tutti gli attori responsabili in campo.

La sicurezza non deve essere, paradossalmente, un'emergenza da risolvere ma un quotidiano svolgersi di piccoli accorgimenti che, sommati, possono produrre grandi risultati.

Il prossimo incontro del tavolo è previsto per dicembre prossimo.

Giovanni Abimelech
Segretario generale
Fit-Cisl Lombardia

Toscana

Sì al termovalorizzatore e ai suoi benefici per ambiente e cittadini

La Fit-Cisl Toscana ha analizzato la questione della raccolta rifiuti urbani, perché rappresenta una problematica complessa e delicata e che coinvolge oltre 3,5 milioni di cittadini, nonché circa 5.500 lavoratori.

Si tratta di un tema che va affrontato con responsabilità e profondo senso pratico attraverso incontri sia con la Regione sia con gli Ato (ambiti territoriali ottimali) di riferimento, individuando un percorso che tenga conto in primo luogo dell'ambiente nel suo insieme, della necessità ineludibile di gestire e trattare i rifiuti, dei livelli occupazionali (che vanno tutelati e salvaguardati) e dei cittadini che devono essere protagonisti del cambiamento attraverso una informazione costante e di livello.

Analizziamo alcuni dati riferiti alla raccolta differenziata, prendendo a riferimento gli anni 2015 e 2016. In questo periodo si evidenzia un trend di crescita, su scala regionale, intorno al 50%. Naturalmente vi sono molti Comuni virtuosi, che fissano la raccolta intorno al 60-65%: queste punte di eccellenza devono rappresentare il modello cui riferirsi e da estendere a tutto il territorio.

Nel dettaglio parliamo di circa 2,3 milioni di tonnellate di rifiuti urbani indifferenziati all'anno, con un leggero calo rispetto agli anni passati. Grazie anche alla raccolta differenziata, si registra una diminuzione di circa 3 kg per abitante, il pro capite passa dunque da 603 a 600 kg.

Altro dato interessante è la verifica delle performance per Ato: vediamo che la "Centro" è intorno al 57,3%, segue la "Costa" con il 52,5% e infine l'Ato "Sud" che registra il dato del 39%. Insomma dobbiamo continuare a insistere con le politiche virtuose per rispettare l'obiettivo fissato nel 2012 dalle disposizioni nazionali, le quali prevedono che ogni comune raggiunga l'obiettivo di almeno il 65%.

In questo processo hanno una loro chiara importanza anche gli impianti, siano essi discariche, centri di raccolta, impianti di selezione o veri e propri termovalorizzatori; spesso demonizzati, questi ultimi sono oggi ancora necessari per raggiungere obiettivi di autonomia gestionale del processo, evitando il ricorso ad altri paesi o Regioni, con spese aggiuntive notevoli.

Il territorio fiorentino, per esempio, in questo momento è al 55% di raccolta differenziata; del restante 45% soltanto un 20% circa dovrà essere destinato al recupero energetico tramite combustione, in quanto non utilizzabile altrimenti, e solo così si chiuderebbe in autosufficienza il ciclo dei rifiuti, producendo fra l'altro energia elettrica equivalente al fabbisogno annuo di circa 50mila abitazioni.

A tal proposito per il termovalorizzatore di Case Passerini (Piana di Firenze) ci sembra che sia stata individuata una localizzazione idonea sia dal punto di vista ambientale sia da quello viario. Nel caso vi fosse il via libera alla realizzazione di tale infrastruttura da parte del Consiglio di Stato, la Regione Toscana dovrà subito confermare la procedura di autorizzazione, sanando tutti gli aspetti tecnici e urbanistici.

Crediamo che non ci siano le condizioni per tornare indietro e fermare tutto: i costi di progettazione (a oggi circa 25/30 milioni) andrebbero persi, senza contare le forti penali che la società vincitrice dell'appalto avrà il diritto di chiedere, la perdita degli incentivi statali per la produzione di energia da fonti alternative (che comporterebbe la scomparsa di circa 80 milioni di euro in 20 anni) e contemporaneamente i forti costi sociali, che ricadrebbero su lavoratori e cittadini.

In una visione complessiva, riteniamo che avere un impianto moderno e tecnologicamente all'avanguardia all'interno della regione sia necessario a tutti i cittadini, all'ambiente, allo sviluppo di tutto il comparto. Andiamo avanti senza perdere ulteriore tempo.

Francesco Chiaravalli
Segretario generale aggiunto
Fit-Cisl Toscana

Il cancro miete sempre meno vittime

di **Geivù**

Dati nudi e crudi. Di più: crudeli nella loro apparente freddezza. Sono i numeri del cancro in Italia, uno dei mali più avversati dalla ricerca scientifica internazionale, ma ancora capace di resistere e mietere tante, troppe vittime.

Sono 369mila i nuovi casi di tumore in Italia stimati nel 2017 (192mila fra i maschi e 177mila fra le femmine), nel 2016 erano 365.800. È questa l'amara sintesi di un censimento ufficiale, giunto alla settima edizione, che fotografa l'universo cancro grazie al lavoro dell'Associazione italiana di oncologia medica (Aiom), dell'Associazione italiana registri tumori (Airtum) e della Fondazione Aiom. "I numeri del cancro in Italia 2017" è un volume di circa 300 pagine che si può scaricare sul sito web dell'Aiom a questo indirizzo:

http://www.aiom.it/professionisti/documenti-scientifici/pubblicazioni/1,420,1,.

Sul lungo periodo, tuttavia, l'incidenza è in netto calo negli uomini (-1.8% per anno nel periodo 2003-2017), legata principalmente alla riduzione dei tumori del polmone e della prostata, ed è stabile nelle donne.

Ormai è scientificamente provato che il cancro è la patologia cronica che più fortemente si può aggredire con le misure di prevenzione. Migliaia di studi condotti in 50 anni hanno dimostrato con certezza il nesso di causalità fra fattori di rischio quali gli stili di vita sbagliati (fumo di sigaretta, sedentarietà e dieta scorretta), agenti infettivi, a cui può essere ricondotto l'8,5% del totale dei casi (31.365 nel 2017), esposizioni ambientali e questa malattia.

Nel 2014 (ultimo dato Istat disponibile) sono stati 177.301 i decessi attribuibili al cancro. Le neoplasie rappresentano la seconda causa di morte (29% di tutti i decessi) dopo le patologie cardio-circolatorie (37%). Il tumore che ha fatto registrare nel 2014 il maggior numero di decessi è quello al polmone (33.386), seguito da colon-retto (18.671), mammella (12.330 decessi), pancreas (11.186) e stomaco (9.557).

La mortalità continua a diminuire in maniera significativa in entrambi i sessi come risultato di più fattori, quali la prevenzione primaria (in particolare la lotta al tabagismo), la diffusione degli screening su base nazionale e il miglioramento diffuso delle terapie in termini di efficacia e di qualità di vita in un ambito sempre più multidisciplinare e integrato.

Complessivamente, la sopravvivenza a 5 anni nelle donne raggiunge il 63% ed è migliore rispetto a quella degli uomini (54%). La neoplasia più frequente tra le italiane è il tumore del seno, caratterizzata da una buona prognosi. I cittadini che si sono ammalati nel 2005-2009 hanno una sopravvivenza migliore rispetto a chi è stato colpito dalla malattia nel quinquennio precedente sia negli uomini (54% vs 51%) che nelle donne (63% vs 60%). Le percentuali più alte a 5 anni si registrano in Emilia-Romagna e Toscana sia negli uomini (56%) che nelle donne (65% donne).

È un bilancio nel suo complesso positivo perché, anche con minori risorse economiche disponibili in percentuale al Pil rispetto ai Paesi dell'Europa occidentale, la sanità pubblica italiana raggiunge questi importanti risultati.

La bestia nera in termini di mortalità in entrambi i sessi riguarda ancora il tumore del pancreas (solo 8% i pazienti vivi a 5 anni dalla diagnosi). Le 5 neoplasie più frequenti nel 2017 nella popolazione sono quelle del colon-retto (53mila nuovi casi), seno (51mila, in crescita solo nelle fasce di età dove si è avuto un ampliamento dello screening, cioè fra i 45-49 anni e nelle over 70), polmone (41.800), prostata (34.800) e vescica (27.000).

E si conferma, anche dal Rapporto 2017, un'Italia a due velocità. Emerge una forte difformità tra il numero di nuovi casi registrati al Nord rispetto al Centro e Sud sia negli uomini che nelle donne. In particolare, al Nord ci si ammala di più rispetto al Sud. Alla base di queste differenze vi sono fattori protettivi che ancora persistono al Sud, ma anche una minore esposizione a fattori cancerogeni (abitudine al fumo, inquinamento ambientale). Per contro, al Sud si sopravvive di meno: nelle regioni meridionali, dove gli screening oncologici sono ancora poco diffusi, non si è osservata la riduzione della mortalità e dell'incidenza dei tumori della mammella, colon-retto e cervice uterina.

Intervista al Sen. Marco Filippi

«Scandalosa l'opacità delle concessioni autostradali»

Marco Filippi, livornese,53 anni, impiegato, eletto in Toscana, è Capogruppo del Pd nella VIII Commissione Comunicazioni-Lavori Pubblici del Senato.

FERROVIE DELLO STATO ITALIANE. Renato Mazzoncini, nominato ai tempi del Governo Renzi, è stabilmente insediato alla guida del gruppo. Ha presentato un piano industriale che prevede investimenti decennali per 93 miliardi di euro. In ogni caso svolge un ruolo molto attivo anche sul fronte mediatico. Fra l'altro dovrà gestire anche la partita del " matrimonio" con Anas. Si era proposto anche per acquisire Atac. Come valuta?

«Mazzoncini ha avuto un' eredità molto impegnativa succedendo a Mauro Moretti. Non è retorica compiacente dire che, senza Moretti, Fsi adesso, probabilmente, sarebbe in condizioni simili a quelle di Alitalia. Una cura da cavallo che ha consentito di passare da un'azienda con poco meno di duecentomila dipendenti a una, come quella attuale, con poco più di cinquantamila e che può consentire all'attuale management di programmare il futuro.

Mazzoncini ha il pregio di provenire da un settore di trasporto affine, di essere un ingegnere elettrotecnico e di costituire, per le specifiche competenze, un ponte per il futuro che guarda a un'azienda di trasporto a 360°.

L'integrazione modale costituirà la vera sfida per i prossimi anni senza rinunciare al proprio naturale core business, costituito essenzialmente dalla rotaia».

PRIVATIZZAZIONE DI FSI. È una continua altalena. Ora il gruppo ha scelto come advisor la banca Nomura. Dovrebbe aiutare Mazzoncini che avrebbe fatto del debutto in Borsa (quotazione delle Frecce e di Intercity) una vera sfida, con i sindacati contrarissimi. Ora, però sembra voler frenare perché ha detto che per la quotazione serve un intervento normativo. Come andrà a finire?

«Probabilmente a una immissione sul mercato delle quote azionarie di Ferrovie prima o poi si giungerà. Essenziale è che il progetto di privatizzazione non sia finalizzato esclusivamente a fare cassa, perché l' abbattimento del debito con i ricavi di questa operazione sarebbe davvero risibile.

Occorre invece che sia chiaro il modello a cui si guarda per la liberalizzazione del settore e ancor più chiara sia la strategia industriale che ispira un simile processo, magari distinguendo con molta più forza la gestione dell'infrastruttura dalle imprese dei servizi.

Insomma nessun atteggiamento pregiudiziale, ma neppure uno acritico e incondizionato. Il trasporto ferroviario costituisce un asset strategico irrinunciabile per la politica industriale del nostro Paese e non è consentito sbagliare».

ATAC. Paolo Simioni è stato nominato nel triplice ruolo di Presidente, Amministratore delegato e Direttore generale. Secondo alcuni la nomina sarebbe avvenuta senza bando pubblico. La soluzione prevalente sembra essere quella del concordato preventivo, già adottata a Livorno dal binomio Nogarin-Lemmetti per salvare la partecipata di igiene ambientale Aamps: per questo Gianni Lemmetti è stato nominato Assessore al Bilancio del Comune di Roma. Come andrà a finire?

«Temo non bene. La situazione di Atac è particolarmente compromessa sul piano finanziario ed economico. Certo è che i presupposti si cui si fondano i possibili rimedi da avanzare sembrano perfino peggiori dei mali. Se poi la ricetta che intendono avanzare è quella che ha portato l'azienda di spazzamento di Livorno ad una procedura di concordato in continuità, non mi resta che fare i più sinceri auguri ai romani!».

FLIXBUS. L'arrivo di questa multinazionale rivitalizzerebbe le linee sui lunghi percorsi. Il Sole 24 Ore esalta il ruolo di questa formula innovativa di trasporto. Lo stesso Senatore Altero Matteoli ha sostenuto l'iniziativa per motivi occupazionali. È così?

«Non esistono formule magiche e infatti anche Flixbus ha pregi e difetti.

Una diffusione sistematica di questo servizio per riconvertire il trasporto ferroviario a costi economici più contenuti ha costi ambientali più elevati ed efficienza decisamente meno alta. Semmai può rappresentare un modello di diversificazione dell'offerta tesa a compensare l'inefficienza dei fattori di riempimento dei treni ma anche a conferire una maggiore flessibilità delle modalità di trasporto point to point».

ALITALIA. Prosegue altalenante la gestione commissariale della triade Gubitosi-Laghi-Paleari. Ogni giorno si affaccia un pretendente diverso. Ora sembrerebbero avvantaggiate la tedesca Lufthansa ed Easyjet dopo il ritiro della irlandese Ryanair. Salvataggio in extremis o fallimento? Come andrà a finire? Non è che dovremo rimpiangere i tempi di Umberto Nordio e della vecchia Iri?

«Il modello dell'Iri e delle partecipazioni statali non può più tornare. Siamo in una fase adulta della nostra economia, pienamente integrata nei mercati internazionali e anche il processo di integrazione nell'Unione europea, non consente più svalutazioni competitive o ingerenze indebite dello Stato nel mercato. La sensazione è che la situazione di Alitalia sia troppo compromessa. Come andrà a finire non è ancora dato saperlo, ma temo una sorte infausta, a meno che non si palesi una sorpresa in questo momento imprevedibile. Rimane il rammarico per una compagnia di volo che era leader nei cieli e costituiva uno dei migliori biglietti da visita del nostro Paese».

RIFORMA DELLA PORTUALITA'. La riforma della portualità prevede la trasformazione delle vecchie autorità portuali in autorità di sistema, con un "taglio" da 24 a 15. In pratica, la riforma della mitica legge 84 del 1994. Alcune autorità accorpate lamentano di aver perso la loro centralità. Alcune Regioni hanno chiesto una moratoria di 24 o 36 mesi prima di procedere agli accorpamenti. Nel frattempo, il Ministro dei Trasporti Graziano Delrio ha proceduto con tutte le nomine non senza difficoltà a livello locale. Inoltre il Consiglio dei Ministri dell'8 settembre scoro ha approvato un decreto legislativo integrativo e correttivo del decreto legislativo 169 del 4 agosto 2016. È indicata una nuova classificazione dei porti. Ma soprattutto è previsto un "niet" ai politici nei comitati di gestione delle autorità di sistema. Come valuta?

«La riforma Delrio ha il pregio di aver chiuso una gloriosa stagione della portualità italiana, quella della legge 84/94 ormai però consumata, e di averne aperta un'altra altrettanto sfidante. In gioco è la competitività sistemica dei nostri porti con quelli nord europei per la conquista del mercato di produzione e di consumo dell'Europa. Una partita che ci vede al momento indietro di qualche posizione, ma che possiamo recuperare se il nostro sistema portuale acquisisce una regia unica e si comporta come un sol porto integrato con il territorio retrostante per sviluppare la catena logistica.

Quanto al no ai politici nei comitati di gestione, non è il mio modello di governance preferito "buttare a mare" una categoria come quella di chi ha avuto esperienze di gestione amministrativa e politica: non è una cosa che condivido, ma la fase è questa. Spero che non ce ne pentiremo in futuro».

ADEGUAMENTI PEDAGGI AUTOSTRADALI. Il Ministero ha reso noto l'aggiornamento delle tariffe. Secondo il Mit 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?

«Il tema delle concessionarie autostradali nel nostro Paese è uno scandalo! Un rapporto con il concedente statale avvolto da una coltre di opacità e nessun controllo sugli extraprofitti generati dalla gestione. È un nodo che non si riesce a sciogliere, con una mole di liquidità che fa gola a tanti, ma che non produce nessun effetto benefico sulla nostra rete autostradale, mentre il rapporto incassi-manutenzione deve essere molto più stringente. È una vicenda che la buona politica dovrebbe mettere sotto la lente di ingrandimento prima che magari sia costretta a farlo dalla magistratura...».

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.

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.

CNCP Attività 360°

Consorzio Nazionale Cooperative Pluriservizi

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

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

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

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

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

ISTITUTO NAZIONALE ASSISTENZA TRASPORTI

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

NUOVA POLIZZA CONVENZIONE TRASPORTI

Inidoneità temporanea o definitiva al servizio per malattia o infortunio.

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

Le prestazioni suindicate sono cumulabili con indennità di altre polizze.
NB: le presenti informazioni hanno carattere esemplificativo, fermo restando quanto previsto dalle condizioni contrattuali di polizza.

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

La polizza pensata per la tua sicurezza e quella dei tuoi familiari.
Da oggi ancora più conveniente con le nuove garanzie di Tutela Legale.
Premio mensile per i Dipendenti: **€ 43,00**

I danni causati dal lavoratore per sua colpa all'automezzo da lui condotto di proprietà dell'azienda, sono oggi coperti dalla nostra polizza RC che opera nei termini contenuti **nell'art. 34 del CCNL** del Trasporto Pubblico Locale e nelle modalità previste dall'accordo sottoscritto tra Organizzazioni Sindacali e Aziende.
Inoltre, la garanzia di Tutela Legale copre anche il caso di "omicidio stradale" (art. 589 bis C.P.).

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

DOMANDE?

CHIAMACI AL **06.51.57.41** OPPURE MANDACI UNA MAIL A **INFO@INAT.IT**
SAREMO FELICI DI RISPONDERTI NEL MINOR TEMPO POSSIBILE

Ufficio Sinistri:
• Tel 06.515741 *selezione 4*
• F.S. 970.65130
• Fax F.S. 970.65104
sinistri_inat@agenziaspecialefl.it

Assistenza clienti:
• Tel. 06.515741 *selezione 1*
• Fax 06.5137841
info@inat.it

Largo Salinari, 18
00142 Roma

www.inat.it

inat agenzia speciale FL