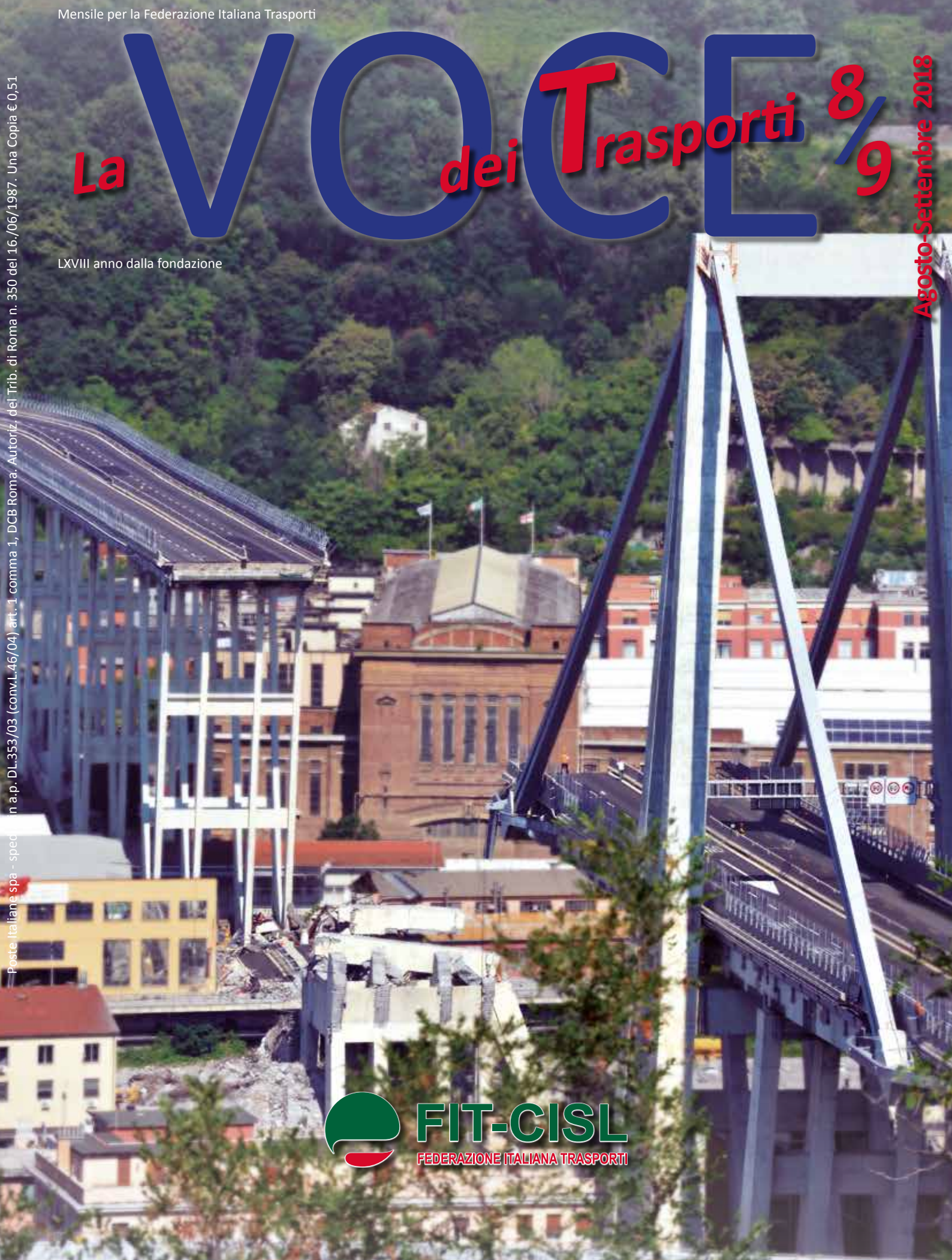
Mensile per la Federazione Italiana Trasporti

La VOCE dei Trasporti

8/9 Agosto-Settembre 2018

LXVIII anno dalla fondazione

Poste Italiane Spa - spedizione 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

Il frutto del mio benessere, un'assicurazione UniSalute

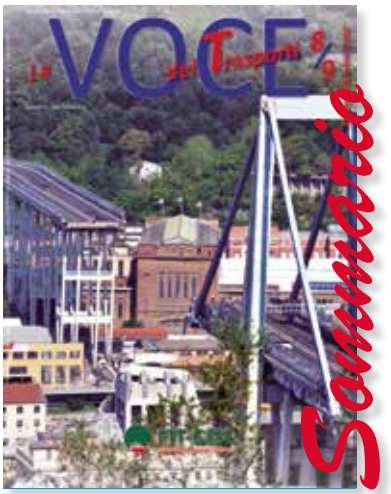
Quando si parla di salute è meglio essere chiari. Con i Piani Sanitari UniSalute hai maggiore comfort in caso di ricovero, visite tempestive e più opportunità nella scelta del medico o del dentista. Inoltre hai a disposizione una linea telefonica aperta 24 ore su 24 con un team di medici e psicologi.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



FIT-CISL
FEDERAZIONE ITALIANA TRASPORTI

Editoriale

2 Ripartiamo da Genova e con Genova

In Evidenza

4 Ntv: per il 60% dei lavoratori la confluenza nel ccnl Mobilità non basta
7 La tragedia del ponte Morandi e i limiti delle nostre infrastrutture
9 Intelligenza artificiale: nell'organizzazione del domani il futuro è già oggi

Mobilità Ferroviaria

9 In attesa del nuovo piano industriale di Fs Italiane, ecco le nostre priorità
11 Trenitalia esca dall'ambiguità sulla Manutenzione Rotabili
12 Il settore commerciale di Trenitalia richiede certezze
13 Altre 700 assunzioni in Manutenzione Infrastrutture per tornare alla normalità

Sindacato e Strategie

14 Il Comune di Roma contro la sua partecipata: ci perdono tutti
16 Firmato l'accordo sul primo premio di risultato della storia del gruppo
20 Più fondi per migliorare il trasporto pubblico locale
22 Affrontare l'emergenza a Genova e andare oltre
24 La Ue ha reso obbligatoria la tecnologia salvavita
26 Siamo pronti a difendere il diritto di sciopero anche in tribunale

Politiche Sociali

28 Contratti a tempo determinato: ritornano le causali

Generi e Generazioni

30 Genitorialità e lavoro: a che punto siamo?

Fit International

33 La formazione dei marittimi nel settore crociere
35 Fit-Cisl promuove una ricerca sul "posto a terra"
37 La Fit-Cisl è sindacato leader nel settore crocieristico

Regioni

39 Celebrata a Paola la Giornata mondiale del marittimo
40 Ecco il concorso "La Fit Cisl Lazio cresce con te"
41 Ponte Morandi: una tragedia per i morti, un disastro per Genova
43 Più cura del ferro per la nostra isola
44 Fs Italiane, in alto mare il trasferimento da viale Lavagnini

Opinioni e Colloqui

45 Censis stila la classifica degli atenei italiani
46 Intervista all'On. Alessandro Morelli
48 Qui studiamo insieme il mondo del lavoro

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

N. 8-9 Agosto-Settembre 2018
LXVIII anno dalla fondazione
Autorizzazione del Tribunale di Roma n.350 del 16.6.1987
Proprietà La Rotaia S.r.l.

Direttore: Antonio Piras
Direttore Responsabile: Giulia Dellepiane
Redazione: Salvatore Pellecchia, Maurizio Diamante, Emiliano Fiorentino, Monica Mascia, Gaetano Riccio, Michele Castellano, Massimo Malvisi, Osvaldo Marinig
Impaginazione e grafica: Fabio Grassini

Direzione, Redazione, Amministrazione:
Via A. Musa, 4 - 00161 Roma
Tel. 06-44286307 - Fax 06-44286361
federazione_fit@cisl.it

Stampa: Tipografia CSR
Via di Salone, 131/c - Roma - Tel. 06-4182113

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

Chiuso in redazione il 18/09/2018
Finito di stampare nel mese di settembre
Tiratura: 28.000 copie

La VOCE dei Trasporti

Ripartiamo da Genova e con Genova

di Antonio Piras
Segretario generale Fit-Cisl

Genova nel cuore. Come Fit-Cisl vogliamo rinnovare il nostro cordoglio per le 43 vittime del crollo del ponte Morandi, più di un mese fa, la nostra vicinanza ai feriti, ai circa 600 sfollati e alle famiglie di tutti coloro che sono rimasti coinvolti nella tragedia.

Sarà la magistratura ad accertare le cause del crollo e le responsabilità. Qui vogliamo riflettere su quanto accaduto solo allo scopo di capire come reagire e ricostruire, perché la tragedia, oltre a spargere lutti, ha danneggiato seriamente non solo la città, ma l'intera economia italiana. È giusto ricordare, infatti, che Genova è il primo porto della nostra Penisola con 2 milioni e 600mila teu movimentati nel 2017 e 3 milioni di croceristi passati da questo scalo nello stesso anno (fonte: Autorità portuale).

Il capoluogo ligure, già prima del crollo del ponte, aveva grossi problemi di viabilità; a questo proposito è stata progettata la famosa Gronda, un tratto autostradale che dovrebbe passare a nord della città in modo da ridurre il traffico pesante nelle vie cittadine. La prima bozza del progetto della Gronda risale agli anni '80 del secolo scorso e, tra proteste e modifiche, la costruzione dovrebbe partire alla fine del 2018, quindi a distanza di circa trent'anni. Certo la realizzazione della Gronda non comportava la chiusura del ponte Morandi, che probabilmente sarebbe crollato comunque, ma se già costruita, adesso la città non sarebbe così bloccata, con i lavoratori portuali costretti a lavorare di notte per evitare danni al traffico dello scalo.

In ogni caso, come dice il vecchio adagio "con i se e con i ma la storia non si fa", per cui la Gronda è ancora tutta da realizzare e noi speriamo che la sua costruzione parta e proceda senza altri stop. È positivo che, nel frattempo, a un mese dalla tragedia, la ferrovia sotto il viadotto sia stata già parzialmente riaperta, ma non basta: la città continua ad essere isolata sul lato di ponente, per cui è urgente ricostruire il ponte crollato.

Il Governo deve dunque accelerare la ricostruzione e allo stesso tempo abbandonare gli indugi anche sulle altre grandi opere. Oltre alla citata Gronda, pensiamo pure al Terzo Valico, altra infrastruttura di cui la città ha estremo bisogno, e più a nord alla nuova linea ferroviaria tra Torino e Lione, più nota come Tav. Il Paese, in sintesi, ha la necessità da un lato di più manutenzione, dall'altro di nuove infrastrutture adeguate al suo ruolo di settima potenza industriale del mondo e finalizzate a potenziare e ridurre i tempi dei collegamenti

interni al nostro Paese e con le altre nazioni.

Quanto al tema della gestione, se il Governo ritiene di dover nazionalizzare le autostrade, noi non siamo pregiudizialmente contrari: è da tempo che sosteniamo che le liberalizzazioni, soprattutto in un settore strategico come quello dei trasporti, non sono la ricetta magica che può risolvere i problemi. È comunque evidente che, in caso di statalizzazione (denominazione, tra l'altro, non corretta, in quanto le autostrade sono già dello Stato), vediamo l'Anas come naturalmente titolata ad assumersi la responsabilità delle concessioni e soprattutto ad accogliere le maestranze che oggi lavorano per i concessionari privati.

Per portare le nostre proposte e offrire la nostra collaborazione, allo scopo di superare il crollo del ponte Morandi, insieme agli altri sindacati confederali abbiamo chiesto un incontro al Ministro dei Trasporti Danilo Toninelli. Siamo quindi in attesa di una convocazione, auspicando che il Ministro, sebbene particolarmente impegnato sui social network, trovi a breve il tempo anche per un confronto con noi.

Naturalmente vi terremo aggiornati sugli sviluppi della vicenda.

Oltre che per la sfida genovese, questo periodo dell'anno è, come sempre, alquanto delicato e importante, poiché il Governo deve predisporre il Def, ovvero le linee di politica economica che determineranno la successiva legge di Bilancio. All'incombere di questa scadenza, il Governatore della Banca centrale europea, Mario Draghi, ha ricordato quanto le parole (a mio parere spesso improvvide) possano provocare danni (cito solo il rialzo dello spread) e quindi un calo della fiducia degli investitori nella nostra economia. Auspichiamo che il Governo abbia compreso il messaggio e che ponga fine a questa campagna elettorale permanente per passare ai fatti.

Le elezioni europee sono alle porte (primavera 2019) e, mai come in questo periodo storico, rappresentano un'incognita per tutto il continente, in particolare per quanto concerne la tenuta dei partiti tradizionali e soprattutto l'exploit dei cosiddetti populisti.

In ogni caso l'Europa ha bisogno di una ventata di aria fresca, di una nuova ripartenza, di maggiore fiducia. Non possiamo restare divisi e litigiosi, mentre la Cina stringe accordi con la maggior parte dei paesi africani, aumentando il proprio peso internazionale e, nel frattempo, il Presidente americano Donald Trump non considera più il nostro continente un alleato particolarmente strategico. Dobbiamo farcela da soli, acquisire un forte ruolo internazionale, ma ciò è possibile solo rafforzando l'Unione. È un illuso che vive fuori dal mondo chi crede di poter tornare al '900, ai soldi pubblici distribuiti a pioggia, o all'autarchia, che già ai tempi di Mussolini non ha funzionato, provocando una tragica contrazione dei salari. Il mondo oggi è globale, dato di fatto che può non piacere, ma che va affrontato per quello che è, senza negare la realtà e vagheggiare un passato ormai remoto.

Come sindacato siamo pienamente consapevoli di ciò. Da tempo discutiamo democraticamente al nostro interno per trovare le risposte più adatte alle istanze dei lavoratori di oggi. E, contestualmente all'elaborazione della teoria, siamo passati ai fatti. Lo dimostrano, per esempio, l'articolato contrattuale che abbiamo firmato la scorsa primavera per i rider e il grande lavoro che il nostro dipartimento Trasporto aereo sta facendo per tutelare i lavoratori di Ryanair. Questi due ambiti lavorativi sono perlopiù caratterizzati dalla presenza di tanti giovani, e il nostro impegno ma ancor più i risultati raggiunti dimostrano e dimostreranno come il sindacato sappia benissimo parlare alle nuove generazioni e rispondere alle loro esigenze.

Come ben sapete, le sfide menzionate sono solo alcune delle tante che ci attendono questo autunno. Non basta questo spazio per ricordarle tutte, ma le abbiamo ben chiare in mente: il rilancio di Alitalia, la fine del "matrimonio" tra Fs Italiane e Anas per creare invece un legame tra le stesse Ferrovie e la compagnia di bandiera con l'ingresso di queste ultime nelle quote azionarie, la necessità di far ripartire il tavolo per la logistica, i rinnovi contrattuali di mobilità, trasporto aereo, trasporto marittimo, porti, autostrade, Anas e autonoleggio.

La nostra agenda è quindi già a settembre zeppa di impegni, a riprova di quanto la Fit-Cisl sia viva e vivace, pronta ad affrontare le sfide che si stagliano all'orizzonte.

Sempre con Genova nel cuore.

La VOCE dei Trasporti

Ntv: per il 60% dei lavoratori la confluenza nel ccnl Mobilità non basta

Ripartiamo da qui per migliorare la situazione delle lavoratrici e dei lavoratori

di Salvatore Pellecchia
Segretario generale aggiunto Fit-Cisl

Cosa sta succedendo in Ntv? Il 13 luglio 2018 è stato firmato dopo nove mesi di trattativa un accordo che avrebbe fatto confluire il contratto dell'azienda nel ccnl della Mobilità/ Attività Ferroviarie (Ccnl Maf). Com'è noto, il 26 luglio è arrivato il verdetto del referendum indetto tra le lavoratrici e i lavoratori: l'accordo è stato bocciato. Come si spiega? Per rispondere, andiamo con ordine.

Un cenno di storia

Forse non tutti sanno che Nuovo Trasporto Viaggiatori (Ntv) comincia a muovere i primi passi nel 2006 e che al tempo in cui si è costituita l'azienda al personale in forza veniva applicato il ccnl del terziario della distribuzione e dei servizi. I macchinisti, ad esempio, erano inquadrati al V livello del predetto contratto. A quel tempo non vi erano relazioni sindacali e l'azienda non ha mai convocato spontaneamente le organizzazioni sindacali fino a quando le lavoratrici e i lavoratori si sono organizzati iscrivendosi ai sindacati di settore e da quel momento ci sono stati una serie di interventi sindacali, sia informali sia formali, che hanno migliorato, passo dopo passo, le condizioni di lavoro dal punto di vista normativo e da quello retributivo. Per passare dal ccnl del commercio al primo contratto aziendale, che è stato sottoscritto il 25 luglio 2011, ci sono voluti oltre dieci mesi di trattativa.

Qualche dato ante 25 luglio 2011: la retribuzione lorda mensile del macchinista era fissata in 1.399,79 € per 14 mensilità; l'orario di lavoro era pari a 39 ore settimanali, 11 ore giornaliere di giorno elevabili a 13 in caso di forza maggiore e 9 ore di notte con un massimo di 380 ore annue; 11 ore di riposo in residenza e un minimo di 7 ore fuori residenza. Un assetto contrattuale totalmente inadeguato a un'impresa ferroviaria. Proprio per queste ragioni il passaggio al primo contratto aziendale - attualmente in vigore - ha rappresentato, a suo tempo, un cambio di fase notevole come tutti hanno riconosciuto.

Dal 2012 al 2016 ci sono stati ulteriori accordi che hanno migliorato le condizioni normative e retributive previste dal contratto del 2011 e nel mezzo vi è stata la crisi del 2014/2015. In quell'occasione, vi è stato il ricorso ai contratti di solidarietà che hanno consentito di salvaguardare i livelli occupazionali e il reddito di tutte le lavoratrici e i lavoratori presenti in azienda, scongiurando circa 250 licenziamenti. Sacrifici dei lavoratori, razionalizzazioni, ristrutturazioni del debito, cambio di strategia e nuovi investimenti, sono stati i principali elementi grazie ai quali l'azienda è uscita dalla crisi e nel 2017 Italo è arrivato a trasportare più di 13 milioni di passeggeri. A febbraio 2018 è arrivata la notizia che il fondo americano Global Infrastructure Partners (Gip) aveva presentato un'offerta per l'acquisto dell'intero capitale sociale di Italo.

A questo punto la confluenza nel ccnl Maf sarebbe stata l'evoluzione naturale di un percorso iniziato quando in tanti neppure conoscevano la realtà lavorativa di Ntv.

La confluenza nel ccnl della Mobilità

La firma dello scorso 13 luglio puntava a fare un ulteriore passo in avanti e cambiare ancora una volta in meglio la situazione contrattuale in Ntv.

Su questo stesso mensile, quindi, oltre che tramite comunicati stampa e altri canali, abbiamo chiesto a Ntv di aprire un tavolo per dare alle sue lavoratrici e ai lavoratori un contratto adeguato e la risposta della nuova proprietà è stata positiva. Da qui è nata la trattativa durata mesi che si è conclusa con la firma del 13 luglio scorso, ossia un accordo che prevedeva un passaggio al ccnl Maf e che, come tutte le confluenze, fosse graduale. A regime (dicembre 2020) tale passaggio sarebbe costato all'azienda circa 18 milioni di euro.

Le novità previste dal testo firmato

erano molteplici. In estrema sintesi, l'accordo dava alle lavoratrici e ai lavoratori le tutele del ccnl di settore, ma garantendo contestualmente le specificità aziendali attraverso la contrattazione di secondo livello. Entrando più nel dettaglio, innanzitutto era previsto un migliore trattamento economico, nettamente superiore a quello che sarebbe stato riconosciuto nel caso di un semplice rinnovo del contratto aziendale (cioè sostanzialmente basato sull'aumento o la diminuzione dell'inflazione). E questo punto è stato riconosciuto anche da chi ha remato contro l'accordo.

È pure importante sottolineare che, dando al contratto aziendale la cornice del ccnl Maf, le lavoratrici e i lavoratori di Ntv ricevevano gli stessi trattamenti di base delle altre imprese del settore, quali malattia, infortunio, diritto allo studio, aspettativa, orario settimanale, minimi contrattuali, lavoro straordinario, salario professionale, scatti di anzianità e molto altro.

Tuttavia la maggior parte delle lavoratrici e dei lavoratori di Ntv non hanno giudicato sufficienti i contenuti del contratto collettivo aziendale di confluenza nel Ccnl Maf e, con una percentuale del 60% , li hanno bocciati.

Comportamenti mai registrati in precedenza fra i ferrovieri

Come tutti gli addetti ai lavori sanno, fino al mese di gennaio 2018 le parole "ccnl Maf 16 dicembre 2016" in Ntv non si potevano neppure pronunciare. Erano un tabù e per l'azienda l'unica strada percorribile era il semplice rinnovo del contratto aziendale. Dopo lo sciopero di 8 ore di gennaio l'azienda ha rivisto le proprie posizioni e si arrivati alla confluenza nel ccnl Maf del 13 luglio che tre sigle sindacali hanno deciso di non firmare.

Le organizzazioni sindacali firmatarie, anche se non obbligate, hanno previsto lo svolgimento del referendum per dare la possibilità alle lavoratrici e ai lavoratori di valutare i contenuti della confluenza nel ccnl Maf e decidere se accettarli oppure no. Questo dimostra che nessuno ha tradito nessuno. Anzi.

Fin qui tutto normale. Ma non sono state normali le interpretazioni fuorvianti dei contenuti del testo siglato. Non sono stati normali gli attacchi e la violenza verbale nei confronti delle sigle che hanno firmato l'accordo. Non sono stati normali gli attacchi personali e la violenza verbale che si sono scatenati, attraverso social e volantini vari, nelle ore successive alla firma del contratto e precedenti lo svolgimento del referendum.

Non era mai successo prima. Questi fatti hanno rappresentato e rimarranno una pagina nera nella storia del movimento sindacale dei ferrovieri.

I prossimi passi

Il testo firmato il 13 luglio scorso, dunque, era coerente con quanto era stato in precedenza annunciato ai lavoratori di Ntv, soprattutto perché realizzava la confluenza del contratto dell'azienda nel ccnl Maf.

Come sigle sindacali firmatarie dell'accordo, abbiamo spiegato il valore del testo alle lavoratrici e ai lavoratori sia nelle assemblee sia attraverso i nostri canali comunicativi, tuttavia, come è noto, il referendum lo ha respinto.

È evidente che le azioni gestionali messe in atto dall'azienda fino a qualche mese fa (premi individuali corrisposti in maniera discrezionale, mancanza di pianificazione, criticità gestionali turni e crescita professionale e via elencando) hanno lasciato un segno profondo tra i lavoratori e, senza una netta inversione di tendenza, continueranno a produrre disagio. In Ntv il clima spesso non è positivo, a causa di divisioni alimentate in passato dalla stessa società, probabilmente nell'errata convinzione che così fosse più facile gestire il personale. In questo contesto adottare comportamenti responsabili per costruire un futuro migliore non è un esercizio agevole. Auspichiamo che la nuova proprietà non commetta gli stessi errori del passato e che si impegni attivamente per edificare un clima di squadra e costruttivo.

Da parte nostra intendiamo ripartire da qui. Indiremo assemblee: per ascoltare di nuovo le lavoratrici e i lavoratori per ringraziare, in via preliminare, il 40% dei lavoratori che si è espresso favorevolmente e si è riconosciuto nel lavoro svolto dai sindacati che hanno definito la confluenza nel ccnl Maf; per stabilire cosa non ha convinto il 60% dei lavoratori che invece hanno votato no e individuare le possibili soluzioni.

Compiuti questi due passaggi, chiederemo a Ntv di riaprire la trattativa perché l'azienda e i suoi dipendenti hanno bisogno di un contratto di lavoro migliorativo rispetto a quello attualmente in vigore, a partire dal suo necessario inserimento nella cornice del ccnl Maf. Sarà inevitabile, naturalmente, tenere conto delle compatibilità economiche che non sono una variabile indipendente.

Come sempre come Fit-Cisl continuiamo a lavorare per mettere i lavoratori al centro e per porre ordine nella selva contrattuale in tutti i settori dei trasporti, in modo che da una parte le lavoratrici e i lavoratori abbiano gli stessi diritti e dall'altra le aziende possano competere tra loro ad armi pari, puntando sulla qualità e non sul dumping contrattuale, ma tenendo conto delle specificità di ciascuna di loro.

In questa fase confidiamo sul buon senso di tutti auspicando che ciascuno faccia la sua parte. A partire dalla rinuncia da parte aziendale o dalla miglior definizione di quelle "leve organizzative" attualmente disponibili che, se apparentemente sono coerenti con le peculiarità dell'azienda, nei fatti non sono mai state utilizzate né lo potranno essere in futuro, pena il netto peggioramento della qualità del servizio, della regolarità e, potenzialmente, della salute delle lavoratrici e dei lavoratori.

La VOCE dei Trasporti

La tragedia del ponte Morandi e i limiti delle nostre infrastrutture

Occorre ripartire da qui per ridare slancio occupazionale ed economico al Paese

di Maurizio Diamante
Segretario nazionale Fit-Cisl

Il futuro dell'Italia, e quindi anche di Genova, si gioca tutto nel più vasto scenario europeo

Ci lasciamo alle spalle un mese d'agosto dai contorni fortemente drammatici e dolorosi. Tre avvenimenti hanno scosso le nostre coscienze. Il primo è sicuramente il crollo del ponte Morandi a Genova, con 43 vittime, quasi 600 "sfollati", inchiodati davanti alla zona rossa, in attesa di poter accedere alle loro abitazioni per recuperare almeno una parte della loro vita e dei loro averi, con la città diametralmente divisa in due e con effetti devastanti su molti siti produttivi; a partire dal porto e dal sistema delle infrastrutture. Il secondo: lo scoppio e l'incendio di una autocisterna nello snodo autostradale di Bologna. Con conseguenze, per fortuna, molto più contenute pur se con danni ingenti. Il terzo: l'ennesimo incidente mortale al porto di Marina di Carrara.

Pur se da declinare opportunamente c'è un tratto comune tra i tre eventi: la sicurezza. Compresa quella stradale. Un nervo per noi particolarmente sensibile. Non a caso, ci siamo opposti al pacchetto mobilità dell'Unione europea che avrebbe aumentato i tempi di guida dei conducenti di autobus a lunga percorrenza e di camion, peggiorando la loro qualità di vita e mettendo a rischio la sicurezza stradale. Dal drammatico evento di Bologna abbiamo tratto una spinta perché gli automezzi pesanti siano dotati di un sistema di autotutela, con l'utilizzo delle più avanzate tecnologie per la frenata assistita, che eviti gli impatti. È una battaglia che continuiamo con la nostra Federazione europea, la Etf, nel contesto più ampio di una organica politica del vecchio continente, che abbraccia tutti i comparti del sistema dei trasporti. Una politica che ha come assi di riferimento anche la compiuta realizzazione dei corridoi di connessione intermodale.

È questo lo scenario nel quale si colloca la nostra azione nello specifico della realtà di Genova. Certo, la priorità assoluta è dare forti e rapide soluzioni all'emergenza: a partire dalla sistemazione degli sfollati, dalla ricostruzione del ponte, dagli opportuni sostegni alle imprese e ai lavoratori, che ne stanno subendo effetti devastanti. Con l'occhio attento per cogliere le opportunità che la stessa emergenza pone, coniugando i necessari interventi con una visione del nuovo futuro: della città, della Liguria, del sistema Paese. La connessione con i grandi corridoi europei, come richiamano costantemente gli osservatori più attenti, è la condizione per lo stesso rilancio delle aziende manifatturiere e per rompere l'isolamento delle aree interne. Facciamo nostro l'appello dell'Ance, l'Associazione dei costruttori: il cantiere Italia lavora troppo a rilento; al momento sono bloccate 270 opere per 21 miliardi di investimenti, con il rischio che l'attuale stallo "bruci" 330 mila posti di lavoro.

Ed è in questa nostra linea strategica che rivolgiamo un appello al Governo: basta proclami, perché la campagna elettorale è finita. Si passi piuttosto a una efficace azione che dipani definitivamente ogni arroccamento strumentale e avvii un deciso cambio di passo, a stimolo e sostegno della crescita e di un robusto ampliamento dell'occupazione.

Con una premessa: come richiama sovente il nostro Segretario generale, Antonio Piras, il futuro dell'Italia, e quindi anche di Genova, si gioca tutto nel più vasto scenario europeo. Dovrebbe essere accantonata ogni discussione sul Tav, sulla realizzazione del Terzo Valico, della Gronda e di tutte le grandi infrastrutture, oltre che sul superamento degli attuali colli di bottiglia, che intasano gli accessi dei mezzi di trasporto, inchiodati nell'ultimo miglio, per le carenze dei necessari sbocchi di approdo. Le polemiche sono inutili e perfino fastidiose. Ed è sulle realizzazioni che il Governo del

cambiamento si dovrebbe attestare. Uscendo dalle attuali e corrosive, dilaganti enunciazioni propagandistiche e aprendo un serio confronto con le organizzazioni sociali.

Aggiungiamo un'osservazione sulla sicurezza nella logistica. Il comparto è in costante crescita esponenziale, ma soffre molto sotto il profilo della sicurezza. Il meccanismo del ricorso agli appalti con il prezzo più contenuto apre la strada alla presenza di operatori d'assalto e al proliferare di cooperative "spurie", dietro le quali sovente si mimetizzano sigle sindacali di comodo. Il risultato è che si stanno consolidando forme di caporalato che si guardano bene da osservare le prescrizioni di legge e le intese che regolano il rapporto di lavoro, con conseguenze pesanti sulle condizioni di vita e sui livelli retributivi dei lavoratori, condannati a forme subdole di un moderno quanto inaccettabile schiavismo. Con il passato Governo era stato avviato, sul tema, un tavolo interministeriale di confronto. Eravamo a buon punto sulla stesura di un protocollo di intesa. L'avvio della recente campagna elettorale e le elezioni hanno interrotto i lavori di questo tavolo. Ne sollecitiamo una rapida riapertura per mettere a fuoco le soluzioni che mettano ordine in una situazione che ha superato largamente ogni possibile soglia di tolleranza.

È possibile, di fronte alle attuali emergenze, ritrovare il corretto senso della variabile tempo, decisiva per l'efficienza del sistema Italia? Certamente, ma solo se si superano i meccanismi perversi della Pubblica Amministrazione, incartata nei formalismi esasperanti, in un regime di responsabilità incerto (lo conferma il caso del ponte Morandi), e da una debolissima capacità tecnica. Genova, per la velocità di soluzioni che impone l'emergenza, sarà la cartina di tornasole della volontà e della capacità di una radicale inversione dell'attuale, paralizzante tendenza.

Pertanto, speriamo che questo terribile mese di agosto non sia stato e non sarà soltanto un mese da commemorare, ma sia di sprone per una seria politica di rilancio del Paese. Nella sua drammaticità il mese di agosto ha ben evidenziato le criticità e le carenze della filiera del comparto della movimentazione delle merci. Il trasporto su gomma, la carenza infrastrutturale e il lavoro portuale.

La VOCE dei Trasporti

Intelligenza artificiale: nell'organizzazione del domani il futuro è già oggi

La tecnologia fa passi da gigante e il sindacato deve attrezzarsi

di Monica Mascia
Segretario nazionale Fit-Cisl

Non meravigliatevi se, dopo una prima occhiata al titolo, avete pensato che questo argomento non vi riguardi.

Tra visioni futuristiche e catastrofiche prodotte da orde di esperti del machine learning (ramo dell'informatica che si occupa di insegnare ai computer a leggere i dati statistici), probabilmente ai più fra noi è sfuggito un elemento fondamentale: nella nostra interazione con i sistemi di intelligenza artificiale il domani è già iniziato.

Questa rivoluzione tecnologica si è sviluppata ed è diventata così naturale per tutti, da farci interagire con questi dispositivi come se fossero delle intelligenze reali. Oramai le abilità sviluppate da queste macchine non si limitano più allo svolgimento di compiti ripetitivi.

Nei laboratori di ricerca di Google riguardanti il deep learning (è un sotto-ramo del machine learning che si occupa di insegnare ai computer a stratificare le informazioni imparate in modo da collegarle tra loro), sono stati segnalati i primi casi di macchine che, oltre a cimentarsi nella creazione di poesie e liriche partendo da immagini, hanno avuto le allucinazioni, riconoscendo oggetti e animali dove non c'erano.

La nostra voce al cellulare in pochi istanti raggiunge un enorme data center, situato nel cloud (archivio remoto), e lì viene elaborata unitamente ad altre campionature acustiche di altri individui, riunite a formare una riserva collettiva di tutte le possibili voci, da cui questi sistemi apprendono le nostre caratteristiche. Questo processo non si limita all'ascolto di come parliamo e cosa diciamo, ma spazia su infiniti campi, rendendo possibile una conoscenza approfondita senza alcun addestramento, ma semplicemente attraverso un inserimento e un raffronto con le conoscenze pregresse (deep learning, appunto). Probabilmente continuerete a ritenere che si tratti di un argomento che non ci riguardi e che tutto ciò sia solo materia da film come la trilogia di Matrix delle sorelle Wachowski.

Ma cosa pensate di Waze? Quanti di noi lo usano giornalmente e condividono le informazioni relative al traffico in tempo reale con tutta la comunità degli utenti? Nei 12 anni trascorsi dalla sua creazione Waze, sulla base di migliaia di migliaia di informazioni fornite dagli utenti, ha "maturato" la capacità di conoscere e prevedere il traffico, per esempio, di una città complessa come Roma. Pensate al software (l'intelligenza artificiale) di Ali Baba, il più grande portale al mondo di commercio elettronico che gestisce 100 milioni di ordini giornalmente: nessun call center umano potrebbe fare altrettanto.

Su cosa si basa l'interazione con gli "assistenti vocali" dei nostri cellulari? Quali sono le basi per il riconoscimento facciale del proprietario utilizzatore degli ultimi modelli di cellulari? Tutti noi utilizziamo su ampia scala, talvolta inconsapevolmente, le intelligenze artificiali. E sempre più, nel giro di pochi anni, esse ci supereranno nello svolgimento di semplici compiti, negli uffici pubblici, nella traduzione delle lingue, nella guida di automezzi. Fortunatamente molti più anni saranno indispensabili per lo svolgimento di compiti più complessi.

Sono tante le intelligenze artificiali che oggi si introducono quotidianamente nelle nostre attività e, sempre più, verranno usate anche dalle piccole e medie imprese. Si può ipotizzare che il loro sviluppo seguirà lo stesso percorso evolutivo del personal computer.

Quando questo accadrà, avremo sistemi complessi di intelligenza artificiale che lavoreranno e collaboreranno fra loro? Come si integreranno fra loro e con noi? Ci saranno delle leggi da scrivere o riscrivere? Ma soprattutto, cosa farà e come si farà sindacato quando il capo in una azienda sarà un'intelligenza artificiale?

In attesa del nuovo piano industriale di Fs Italiane, ecco le nostre priorità

Non bisogna ricominciare da capo ma migliorare l'esistente

di Gaetano Riccio
Coordinatore nazionale Fit-Cisl
Mobilità ferroviaria

Auspichiamo di essere convocati quanto prima affinché ci possa essere illustrato il nuovo piano industriale

In una delle sue prime uscite pubbliche sulla stampa, il nuovo Amministratore delegato del gruppo Fs Italiane Gianfranco Battisti ha annunciato al Sole 24 Ore che sta riscrivendo il piano industriale con un orizzonte dimezzato a 5 anni rispetto al precedente, che spaziava fino al 2026.

Auspichiamo di essere convocati quanto prima come sindacato, affinché ci possa essere illustrato il nuovo piano che, dalle parole dell'Ad, dovrebbe essere incentrato «sul trasporto regionale» in quanto «è la missione che ci ha dato il governo e sarà il nostro core business». Nella medesima intervista, Battisti ha indicato, inoltre, nel basso load factor una delle maggiori criticità del traporto regionale, sostenendo che il fattore di riempimento dei treni dei pendolari sia solo del 37 % rispetto ai posti offerti, mentre come obiettivo dovrebbe tendere al 60 %.

Altra importante anticipazione fornita alla stampa dal manager è quella relativa all'introduzione, in via sperimentale, sui treni del trasporto regionale dell'assistente di bordo «che deve fornire assistenza e informazioni ai clienti sul treno e sarà affiancato da personale di sicurezza». Siamo particolarmente curiosi di conoscere i dettagli di questa iniziativa, ben sapendo le difficoltà che ha Trenitalia nel rafforzare le squadre di scorta, come da noi chiesto, su certe particolari tratte dove il personale ha spesso a che fare con diverse criticità, comprese le aggressioni fisiche e verbali.

Riteniamo più che positiva la conferma da parte di Battisti di quanto già previsto nel precedente piano industriale in merito agli investimenti in nuovo materiale rotabile, con circa 6 miliardi di euro per l'acquisto di 630 nuovi treni, per i quali il manager afferma di aver chiesto un'accelerazione nella consegna in modo da poter usufruire dei nuovi treni in tempi più ravvicinati rispetto a quelli programmati.

Come pure vogliamo sottolineare, in un altro passo dell'intervista del nuovo Ad, gli aspetti relativi alla «necessità di intercettare la domanda di trasporto su alcune direttrici, soprattutto al Sud, ma i risultati si devono vedere prima che arrivino le nuove infrastrutture. In particolare per i servizi verso la Puglia, verso Reggio Calabria e all'interno della Sicilia». Ritorna, quindi, nelle parole

di Battisti l'interesse per il potenziamento del trasporto ferroviario verso il Mezzogiorno, attenzione che deve essere evidenziata anche attraverso il miglioramento del materiale rotabile sulla lunga percorrenza, in quanto

molte carrozze di quelle attualmente in servizio lasciano molto a desiderare. Stesso discorso va fatto per il materiale rotabile utilizzato in alcuni collegamenti internazionali, come quelli gestiti dalla società Thello, per i quali va sicuramente migliorata la qualità dei treni.

Auspichiamo anche che nel nuovo piano ci siano maggiore attenzione e più investimenti sulle tratte nazionali e un minore impulso a investimenti fatti in altri paesi europei, per cui magari, nell'ultimo periodo, abbiamo contribuito a migliorare il traffico ferroviario nel nord dell'Inghilterra o in qualche Land tedesco, ma continuiamo ad avere gli stessi problemi su molte linee del nostro Paese.

Problemi che esistono in tutte le regioni. Per questo, ovviamente, riteniamo che quanto previsto anche a livello di potenziamento delle infrastrutture venga confermato e incrementato per anticipare i tempi di realizzazione. È necessario avere chiarezza, specie in un momento in cui il dibattito politico è incentrato sulla valenza o meno degli investimenti sulle grandi opere, a partire da quelle relative al completamento della rete ad alta velocità e al potenziamento/velocizzazione delle altre direttrici. Opere ancor più necessarie perché su alcune direttrici abbiamo la saturazione delle linee, per cui il completamento di quella ad alta velocità/capacità serve anche e soprattutto per liberare le linee tradizionali per il trasporto dei pendolari.

A questo proposito crediamo che il nuovo esecutivo debba proseguire sulla linea tracciata con il programma "Connettere l'Italia", con cui è stato portato avanti l'obiettivo di collegare sempre di più l'Italia al proprio interno e con l'Europa e il resto del mondo. Nel programma il maggiore investimento è stato fatto proprio sui valichi alpini ferroviari, per far assumere all'Italia un ruolo da protagonista nel traffico merci europeo, per connettere l'Italia ai mercati europei continentali e in sinergia con lo sviluppo del sistema portuale nazionale.

Nel programma definito dal vecchio esecutivo, gli investimenti sul trasporto su ferro sono incentrati da un lato per completare l'alta velocità di rete, cioè non solo il completamento delle linee già in progetto, ma nuove opere come la Napoli-Bari e altre per portare la velocità complessiva della rete a oltre 200-230 chilometri orari. Mentre dall'altro lato, gli investimenti sono mirati all'adeguamento delle linee dedicate al trasporto merci agli standard europei, rendendole idonee a far viaggiare treni di 750 metri, alti fino a 4 metri e con capacità di oltre 2.000 tonnellate.

Per estendere le connessioni veloci ed evitare le conseguenze di un paese "a due velocità" si è scelto, quindi, di adottare il modello di alta velocità tedesco: aumentare la velocità commerciale al di sopra dei 200Km/h, utilizzando le più avanzate tecnologie di controllo e interventi mirati sulle infrastrutture esistenti. Questo modello di sviluppo è stato definito alta velocità di rete o Avr.

Si tratta di ammodernamenti che non prevedano, appunto, di costruire nuovi binari di alta velocità capaci di far viaggiare i treni a 300 km/h e di aprire nuove linee. Tempi e costi di questa opzione sarebbero irrealistici, mentre invece vanno previsti interventi di miglioramento tecnologico e di velocizzazione di linee già esistenti: per esempio, la dorsale adriatica, la Napoli-Reggio Calabria, la Venezia-Trieste, la trasversale Roma-Ancona e la rete in Sicilia.

La sfida è ancora lunga e tanto resta da fare, soprattutto per migliorare il settore del trasporto pubblico locale e la vita di milioni di pendolari che si spostano quotidianamente in treno.

Il nostro auspicio è che si continui su questa strada e che, evitando un perverso gioco dell'oca, non si debba ritornare nuovamente alla casella di partenza.

Trenitalia esca dall'ambiguità sulla Manutenzione Rotabili

di Massimo Malvisi

Il recentissimo rinnovo del Consiglio di Amministrazione del gruppo Ferrovie dello Stato Italiane e dell'Amministratore delegato, complice il periodo feriale, ha determinato il fermo delle contrattazioni territoriali previste dall'accordo nazionale dello scorso 23 aprile.

In attesa di una ripresa a pieno ritmo delle attività, vogliamo ricostruire un quadro d'insieme, evidenziando soprattutto le tematiche più urgenti.

Come noto, il cuore dell'accordo nazionale è costituito dall'internalizzazione delle attività manutentive dei nuovi treni per il trasporto regionale, chiamati Rock e Pop, i primi dei quali saranno messi in servizio in Emilia Romagna e a seguire Toscana, Veneto, Liguria e Lazio. Le altre Regioni si aggiungeranno una volta stipulati contratti di servizio del tipo 10 + 5.

L'accordo nazionale prevede che l'operazione di internalizzazione avvenga a seguito di uno specifico accordo, che modifica e adegua l'organizzazione del lavoro in atto al modello ritenuto idoneo per effettuare i previsti interventi di manutenzione.

Va sottolineato il fatto che, oltre ad adattare il modello organizzativo, vi deve essere anche un nutrito piano di formazione, in quanto la componente tecnologica di questi treni è elevata e gli aspetti legati alla telediagnostica determineranno i veri e propri piani di manutenzione. Inoltre a breve inizieranno a concretizzarsi le auspicate assunzioni di nuovo personale.

Al momento, di questo primo gruppo di Regioni, il Lazio, il Veneto e l'Emilia Romagna, hanno già raggiunto gli accordi previsti con le Segreterie regionali delle organizzazioni sindacali. A Trenitalia è richiesto uno sforzo maggiore per imprimere una accelerazione alle trattative territoriali ancora in corso.

Se, per quanto riguarda il trasporto regionale, il processo va avanti, pur essendoci da chiarie alcuni aspetti relativi al nuovo materiale rotabile diesel e bimodale, la Dplh ha un grado di criticità maggiore, determinato da una pluralità di fattori. Dplh infatti ha al proprio interno tre segmenti di business manutentivo, quello AV, il Frecciabianca e IC. Atteso che il nuovo management valuterà se confermare o meno i contenuti del vigente piano industriale, si tratterà di ben comprendere gli sviluppi per il servizio Frecciabianca come pure per quanto riguarda il ramo internazionale afferente alla società Thello e per il prossimo impiego dei materiali Fyra V250 (Etr 700).

Se, come logico, il segmento AV è quello che risente meno delle problematiche relative al materiale rotabile, per quanto riguarda il servizio Frecciabianca, Trenitalia deve affrontare il tema del rinnovo del materiale rotabile. Tema che assume in qualche caso fortissimi elementi di criticità, per quanto attiene al ramo IC, compreso il Thello, che le operazioni di revamping non possono risolvere del tutto. Senza scendere nel dettaglio dei ricorrenti e persistenti guasti e anormalità che affliggono questi materiali rotabili, serve che Trenitalia dia il via ad un ulteriore piano di investimenti.

Sempre su Dplh nel suo complesso va avviato un confronto sull'attuazione dell'accordo nazionale del 23 aprile scorso, per quanto riguarda gli appalti di lavorazioni esterne in scadenza e la reinternalizzazione di lavorazioni manutentive pregiate. Come pure vanno date risposte anche per quanto riguarda le difficoltà nell'approvvigionamento dei materiali di ricambio, che determinano costi impropri che inquinano il dato generale.

Infine, Trenitalia deve chiarire velocemente il fondamento o meno delle insistenti e fastidiose voci di una eventuale riorganizzazione di Direzione Tecnica.

Data l'occasione per certi versi storica offerta dall'applicazione del già citato accordo nazionale del 23 aprile, vanno poste in essere le azioni necessarie per non vanificare tutte le opportunità e per questo Trenitalia deve uscire dall'ambiguità.

La VOCE dei Trasporti

Il settore commerciale di Trenitalia richiede certezze

Come prevedibile, il nuovo Governo ha avviato un avvicendamento in tutti i ruoli chiave delle società a controllo pubblico, nel novero delle quali rientra anche il gruppo Ferrovie dello Stato Italiane. Questo cambiamento ha inevitabilmente rallentato le trattative in corso con il gruppo stesso.

Il rallentamento ha riguardato anche Trenitalia, che tra i tanti temi da affrontare ha anche quello relativo al settore commerciale. Rimanendo in quest'ambito registriamo positivamente il riavvio del gruppo tecnico di lavoro su Pico, a seguito di sollecitazioni sindacali. Tuttavia restano sul tavolo tante incognite, la più importante delle quali riguarda lo sviluppo futuro, nell'attesa di sapere se sarà confermato il piano industriale predisposto dai vertici precedenti.

In attesa che questo punto venga chiarito, vediamo di ripercorrere tutti gli elementi che vanno a comporre questo puzzle. La prima considerazione riguarda la tipologia di servizio offerto alla clientela, in un'ottica di una crescente integrazione (qualcuno direbbe osmosi) tra vendita e assistenza, e il ruolo che dovrebbe assumere l'applicazione Nugo, lanciata da alcuni mesi. Sapendo che l'attività più remunerativa è la vendita di un titolo di viaggio e che questa operazione avviene sempre di più con i canali non tradizionali, la riflessione va fatta anche nella nostra idea di clientela che non è più per la gran parte composta da utilizzatori delle Frecce ma da tutto un universo composito, in cui si stanno affermando anche altre modalità di trasporto e/o servizi. Oltre a ciò dobbiamo evidenziare l'importanza del servizio di assistenza, quello che più colpisce la clientela e produce un ritorno mediatico maggiore.

Infine, senza voler entrare troppo nei dettagli, vi è un mondo, spesso quasi invisibile, ma indispensabile: ci riferiamo alle attività complementari alla vendita, come marketing, pricing, rimborsi e via elencando. Per quanto ci riguarda sarebbe opportuno, quando vi saranno le condizioni, iniziare un confronto con Trenitalia per puntare un faro su questo universo in modo da dargli la stessa dignità che ha il resto del settore.

Un indicatore del malessere che pervade questa struttura riguarda le iniziative regionali che si susseguono finanche, in qualche realtà, ad arrivare allo sciopero. L'elemento principale che determina queste iniziative risiede nell'assenza di funzionali relazioni industriali. Frequentemente da parte della società vengono attuate ripetute modifiche organizzative, a volte anche di dubbia produttività, senza alcun confronto costruttivo con le Rsu e Segreterie regionali; metodo che produce un sistema instabile in cui il personale coinvolto fa fatica ad avere punti fermi. Questo stato di cose è aggravato da carenza di personale a cui si sopperisce saltuariamente con l'utilizzo temporaneo di lavoratori delle agenzie di fornitura di manodopera che rivestono, a seconda della casacca consegnata, i più svariati ruoli.

Saremmo curiosi di conoscere il ritorno di queste estemporanee iniziative, come pure è da chiarire il fatto se i clienti apprezzino la scelta di ridurre gli sportelli aperti delle biglietterie e utilizzare questo personale con contratti temporanei nell'atrio delle stazioni dotandolo di un tablet, sapendo che il servizio offerto e quindi le operazioni possibili non sono le stesse.

Se certamente il dibattito che avviene in Lombardia e in Emilia, rispettivamente sulla revisione e costituzione di nuove società regionali, influenzerà le scelte societarie in questo settore, è anche vero che stanno emergendo con forza nuove esigenze come quella di avviare un percorso costante e innovativo per il personale, per rispondere alla problematica della tutela contro le aggressioni di qualunque tipo.

Massimo Malvisi

Altre 700 assunzioni in Manutenzione Infrastrutture per tornare alla normalità

di Michele Castellano

Ha segnato un nuovo passo in avanti l'azione sindacale finalizzata a ripristinare normali condizioni di lavoro nel settore della Manutenzione Infrastrutture di Rete ferroviaria italiana. Condizioni che sono state pregiudicate da una politica aziendale improntata per anni esclusivamente al contenimento dei costi, tanto da ridurre ai minimi termini il numero degli addetti. A fine luglio è stato firmato un accordo con cui è stato definito un piano di assunzioni di 700 operatori specializzati.

Tali assunzioni vanno ad aggiungersi alle altre 700 concordate nel novembre del 2017, al termine della prima verifica dell'accordo sulla riorganizzazione della manutenzione del luglio 2015, di cui 374 sono state già realizzate tra gennaio e luglio scorsi e le rimanti 326 sono in programma entro il corrente anno.

È stato raggiunto quindi un buon risultato che porterà nuove e fresche forze nel settore, per compensare le notevoli carenze di personale che abbiamo fatto emergere impegnando l'azienda in una verifica continua delle condizioni presenti in tutti gli impianti. Una verifica però che, per responsabilità della società, si è dovuta limitare al calcolo delle differenze risultanti dal raffronto tra i dati delle consistenze presenti nelle strutture con le quantità previste dai rispettivi modelli minimi stabiliti dall'accordo.

Ciò è stato determinato da quell'accentramento decisionale, adottato ormai da molto tempo dall'azienda, che concentra tutte le discussioni in ambito nazionale, in quanto a livello territoriale non viene data alcuna possibilità di definire accordi sulla forza lavoro necessaria per l'effettuazione delle attività manutentive di propria competenza che prevedano immissione di nuovo personale. Purtroppo i confronti territoriali con le Segreterie regionali e le Rsu per la società rappresentano solo una formalità, dove la discussione si deve risolvere in una presa d'atto del sindacato dei piani di attività che prevedono come necessità di personale la consistenza presente in quella realtà.

Appare evidente, come accaduto in questa occasione, che il sovraccarico del ruolo nazionale anche di competenze delle strutture territoriali produce inevitabilmente un allungamento dei tempi delle trattative, a causa di rinvii aziendali per effettuare i necessari approfondimenti sulle questioni evidenziate dal sindacato, e gli accordi che si raggiungono richiedono continui aggiornamenti per meglio adattarsi alle diverse realtà produttive.

Adesso, avendo definito il piano di un consistente numero di assunzioni indispensabili per ricostituire la parte fondamentale su cui si basa la nuova organizzazione della manutenzione, i prossimi appuntamenti ci vedranno impegnati nell'analisi delle criticità presenti nelle strutture che la compongono, a iniziare dalle Unità Manutentive. Per tali strutture a oggi non è possibile esprimere nemmeno una valutazione sull'organizzazione condivisa, se cioè sia adeguata rispetto alle incombenze da assolvere in quanto, come emerso dalla verifica, non è stata mai completamente realizzata, proprio in conseguenza della carenza di personale che ha lasciato tante posizioni scoperte. I responsabili si sono trovati e ancora oggi si trovano a dover far fronte a una produzione crescente gestendo poche risorse, spesso non tutte totalmente idonee alle attività e in possesso delle necessarie abilitazioni, oltre alla mancanza del supporto fondamentale delle segreterie tecniche.

In ogni caso per tali strutture si dovrà nell'immediato verificare l'adeguatezza della composizione numerica e delle professionalità presenti, in particolare per quelle di maggiore complessità, di estensione di chilometri di binario e di caratteristiche geografiche del territorio di giurisdizione.

Inoltre, riteniamo che sia necessario anche riesaminare il modello della composizione all'interno dei nuclei manutentivi, che dovrà essere commisurato alle specifiche caratteristiche delle realtà in cui operano.

Come sempre provvederemo a dare l'aggiornamento degli sviluppi delle trattative.

Il Comune di Roma contro la sua partecipata: ci perdono tutti

Le scelte del Campidoglio ricadono su 7mila lavoratori e sui cittadini

di Angelo Curcio
Coordinatore nazionale Fit-Cisl
Servizi ambientali

Se è vero che l'abito non fa il monaco, le t-shirt dei Metallica che sfoggia Gianni Lemmetti, assessore al Bilancio di Roma venuto da Livorno per risanare i conti del Campidoglio, incarnano il suo carattere da "duro", solo che invece di spaccare le chitarre sul palco sogna di annientare le speranze di rinascita dell'azienda che gestisce i rifiuti a Roma. Sembra infatti che il suo modello sia distruggere per ricostruire, e non fa nulla per nasconderlo.

La questione sembra tecnica, però rischia di tenere bloccata Ama: è in atto un contenzioso che riguarda 19 milioni di euro relativi alla realizzazione di loculi cimiteriali fra il 2011 e il 2013. La cifra non è importante se consideriamo il fatturato miliardario dell'azienda, solo che questo problema tiene il bilancio (in sostanziale pareggio) fermo da cinque mesi.

Nel documento finanziario di Ama i soldi sono stati iscritti fra i crediti ai quali dovrebbe corrispondere un debito per il Comune; invece nella bozza di bilancio consolidato comunale preparato dall'assessore Gianni Lemmetti questo debito è scomparso, generando uno scontro con l'Amministratore unico di Ama, Lorenzo Bagnacani, che senza i 19 milioni dovrebbe modificare il bilancio e portarlo in rosso.

Il problema non è solo numerico: il bilancio in rosso determinerebbe infatti un declassamento del rating aziendale, con un abbassamento del tetto delle linee di credito bancario, e se non si ottengono crediti bancari si fanno nuovi debiti con i fornitori, gravabili di interessi, che inevitabilmente porterebbero a un aumento delle tariffe. Un circolo vizioso che metterebbe a serio rischio il già esile equilibrio di Ama.

Con il sindacato i rapporti di Lemmetti non sono diversi da quelli con i vertici Ama: l'assessore sfugge al confronto. Con uno sciopero in piedi sulla mancata approvazione del bilancio e sulla modifica di due delibere del 2015 relative al blocco delle assunzioni e alla possibilità di affidare ai privati parte del servizio, si permette anche il lusso di rinviare un incontro programmato perche, da una comunicazione del Campidoglio, "è ancora in ferie", spostando l'appuntamento a ridosso dello sciopero. La sua richiesta è accettata ma, nonostante il cambio di data, non si presenta ugualmente e manda un suo funzionario.

Scegliere implica una presa di responsabilità, soprattutto nei confronti dei cittadini-elettori

Il 12 settembre lo sciopero è stato revocato dopo l'accordo con il Campidoglio che permette ad Ama di avviare le procedure di assunzione, in attesa di approvare la modifica della delibera 58 che sblocca il turn over, e dell'impegno sulle modifiche della delibera 52 su possibili ulteriori esternalizzazioni.

Sull'approvazione del bilancio, la Sindaca Raggi si è impegnata a trovare soluzioni condivise, ma dietro le rassicurazioni ci sarà sicuramente una resa dei conti che non giova a nessuno, tantomeno ai lavoratori di Ama, i quali non solo non si sono visti erogare la seconda tranche del premio di risultato, ma rischiano il pagamento dei futuri stipendi, anche se Ama in sede di trattativa ha garantito che erogherà, nonostante le difficoltà, il pagamento dello stipendio di settembre.

Serve un rilancio dell'azienda, ma il bilancio va approvato in tempi celeri, per dare stabilità economica all'azienda e per tranquillizzare i lavoratori sul proprio futuro. Sembra che, invece di mettere Ama nelle condizioni di operare al meglio, ci sia qualcuno che lavora per farla fallire: all'azienda vengono chiesti sforzi sempre maggiori, ma non vengono concessi tempi per la pianificazione e la necessaria stabilità economica, oltre a quella manageriale che cambia a seconda degli umori del Campidoglio.

Inoltre il modello di gestione dei rifiuti scelto da questa amministrazione non si scosta di molto dalle ultime ed è fallimentare. Questo fatto è sotto gli occhi del mondo, oltre che dei romani che lo subiscono: c'è tanta improvvisazione che sta peggiorando la qualità del servizio e delle condizioni del lavoro.

Roma continua a essere non autosufficiente nello smaltimento dei rifiuti, in balia delle più fantasiose soluzioni e di utopie utili solo a rimandare il problema alla prossima giunta. La spazzatura la fanno smaltire a chi ci guadagna bene e i costi continuano a lievitare, finché qualcuno non richiamerà alle proprie responsabilità Roma e i suoi cittadini, ricordando che i rifiuti che produci li devi smaltire sul tuo territorio e non a casa degli altri.

La verità è che scegliere implica una presa di responsabilità, soprattutto nei confronti dei cittadini-elettori. Oggi gli impianti che servono la capitale sono insufficienti e molti necessitano di una manutenzione straordinaria se non un completo revamping, ma purtroppo fermarli senza alternative, anche temporanee, metterebbe di nuovo in crisi il conferimento della spazzatura raccolta.

Questa insufficienza causa un sovraccaricamento degli impianti esistenti con il conferimento di rifiuti che non vengono smaltiti nei tempi dovuti, quindi all'interno degli stessi si creano vere e proprie discariche temporanee non più sostenibili, che creano miasmi insopportabili per i cittadini e per i lavoratori ivi impiegati.

Questo fragile sistema necessità di un'implementazione dell'impiantistica, ma per costruire nuovi impianti vanno individuati i siti. Tuttavia, dopo che per decenni tutta la classe politica romana ha demonizzato gli impianti, scegliere un sito senza vedersi rincorrere dai residenti inferociti di quel territorio è impossibile.

Naturalmente quando si parla di impianti ci si riferisce soprattutto a quelli destinati al recupero differenziato del rifiuto a valle della raccolta, non a monte con le famose e costose modalità manuali porta a porta. A Roma, con circa 3 milioni di abitanti più un flusso continuo di milioni di turisti, la modalità della raccolta differenziata manuale "porta a porta" si può ritenere complementare (per esigenze logistiche nei centri storici e così via), ma non risolutiva e per tre principali motivi: l'incertezza delle risorse economiche necessarie a garantire continuità a un servizio che rischia di essere messo sempre in discussione a ogni nuova elezione amministrativa; eventuali esuberi di personale per il ritorno al più economico sistema meccanizzato e da ultimo scarsi investimenti in mezzi e attrezzature idonee a prevenire possibili rischi su salute e sicurezza dei lavoratori rispetto a carichi e modalità di lavoro.

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

Non vorremmo che, come suggerisce qualche osservatore, Lemmetti e altri progettino la crisi di Ama sul modello Livorno, spingendo l'azienda verso il baratro invece di risollevarla.

Firmato l'accordo sul primo premio di risultato della storia del gruppo

Questo successo si inserisce in un percorso preciso portato avanti dal sindacato

di Rosario Fuoco
Coordinatore nazionale Fit-Cisl Anas

Lo scorso 31 luglio è stato firmato l'accordo sul Premio di risultato per i dipendenti del gruppo Anas. Esso rappresenta la finalizzazione di un rinvio contrattuale del contratto collettivo di lavoro 2016-2018 dove, per la prima volta nella storia della contrattazione di Anas, era stato inserito l'istituto del premio di risultato.

L'accordo sottoscritto prevede, per l'anno 2019, l'erogazione di una somma soggetta a tassazione agevolata secondo la norma vigente, pari a 600 euro riferiti al livello medio B1, da riparametrare secondo la scala classificatoria, che saranno corrisposti nella mensilità di settembre 2019.

Per l'anno 2018, invece, è stato riconosciuto un importo pari a 350 euro sempre sul livello medio B1, a titolo di "una tantum" e soggetto a tassazione ordinaria, che sarà corrisposto con la busta paga di ottobre 2018.

Con l'attuale accordo quindi, sono stati definiti: la disciplina del nuovo istituto, da armonizzare con il testo del ccnl 2016-2018; il sistema di calcolo, adottato in via sperimentale per il triennio 2018–2020, da sottoporre a valutazione tra le parti in occasione della prevista trattativa annuale; e infine, ma non per importanza, la previsione dell'introduzione di un sistema di welfare cui i dipendenti potranno liberamente decidere di destinare parte del premio detassato, nonché la possibilità di utilizzare gli eventuali risparmi conseguiti, nell'erogazione del premio, per ulteriori attività da condividere.

L'accordo sottoscritto, grazie all'impegno del sindacato, prevede anche importanti tutele per l'erogazione anche per le lavoratrici e i lavoratori che dovessero incorrere in periodi di malattia, ricoveri ospedalieri e altri casi specifici.

Il premio di risultato, istituto da sempre fortemente voluto dalla Fit-Cisl, rappresenta quindi un grande traguardo per i dipendenti di Anas, sempre più interessati al buon andamento, economico e funzionale, dell'azienda.

Il percorso intrapreso, va letto nello scenario più complessivo, tracciato dal sindacato con la sottoscrizione dell'ultimo rinnovo contrattuale e della piattaforma presentata per il rinnovo 2019-2021, volta a una regolamentazione organica dei sistemi incentivanti, nonché all'ampliamento del sistema di welfare aziendale.

Nell'esprimere piena soddisfazione per il risultato conseguito, ringraziamo tutta l'area contrattuale per il costante e cospicuo contributo, fondamentale per il raggiungimento dei risultati ottenuti.

Roma, 31.07.2018

Verbale di accordo

tra

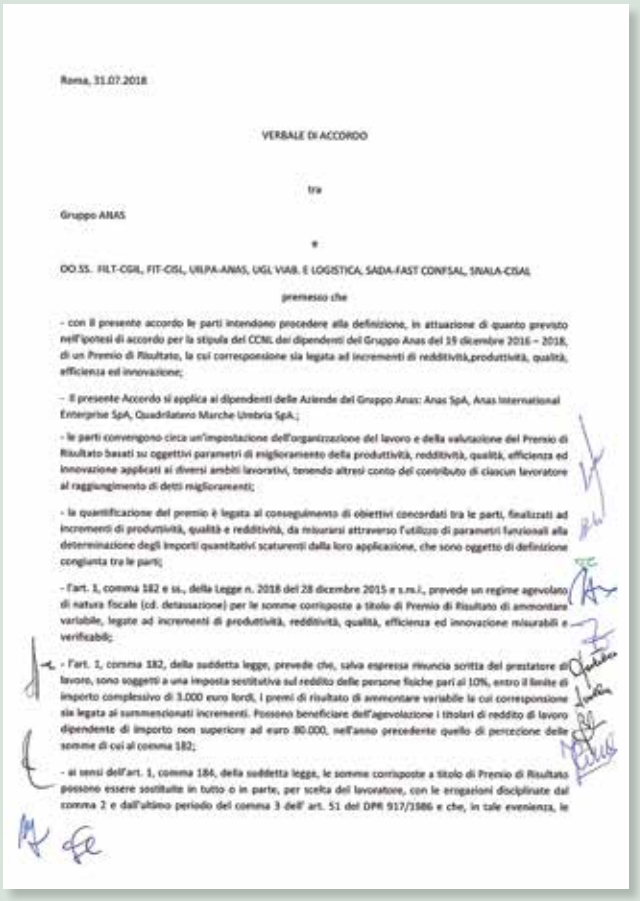
Gruppo Anas

e

OO.SS. Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uilpa-Anas, Ugl Viab. e Logistica, Sada-Fast Confsal, Snala-Cisal

Premesso che

- con il presente accordo le parti intendono procedere alla definizione, in attuazione di quanto previsto nell'ipotesi di accordo per la stipula del ccnl dei dipendenti del Gruppo Anas del 19 dicembre 2016-2018, di un Premio di Risultato, la cui corresponsione sia legata ad incrementi di redditività, produttività, qualità, efficienza ed innovazione;
- il presente accordo si applica ai dipendenti delle aziende del Gruppo Anas: Anas SpA, Anas lnternational, Enterprise SpA, Quadrilatero Marche Umbria SpA.;
- le parti convengono circa un'impostazione dell'organizzazione del lavoro e della valutazione del Premio di Risultato basati su oggettivi parametri di miglioramento della produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione applicati ai diversi ambiti lavorativi, tenendo altresì conto del contributo di ciascun lavoratore al raggiungimento di detti miglioramenti;
- la quantificazione del premio è legata al conseguimento di obiettivi concordati tra le parti, finalizzati a incrementi di produttività, qualità e redditività, da misurarsi attraverso l'utilizzo di parametri funzionali alla determinazione degli importi quantitativi scaturenti dalla loro applicazione, che sono oggetto di definizione congiunta tra le parti;
- l'art. 1, comma 182 e ss., della legge n. 2018 del 28 dicembre 2015 e s.m.i., prevede un regime agevolato di natura fiscale (cd. detassazione) per le somme corrisposte a titolo di Premio di Risultato di ammontare variabile, legate a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione misurabili e verificabili;
- l'art. 1, comma 182, della suddetta legge prevede che, salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, sono soggetti a una imposta sostitutiva sul reddito delle persone fisiche pari al 10%, entro il limite di importo complessivo di 3.000 euro lordi, i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ai summenzionati incrementi. Possono beneficiare dell'agevolazione i titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore ad euro 80.000, nell'anno precedente quello di percezione delle somme di cui al comma 182;
- ai sensi dell'art. 1, comma 184, della suddetta legge, le somme corrisposte a titolo di Premio di Risultato possono essere sostituite in tutto o in parte, per scelta del lavoratore, con le erogazioni disciplinate dal comma 2 e dall'ultimo periodo del comma 3 dell'art. 51 del dpr. 917/1986 e che, in tale evenienza, le predette erogazioni non concorrano, nel rispetto dei limiti indicati nel richiamato art. 51, a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva dall'art. 1, comma 182 della legge n. 208 del 28/12/2015;
- l'art. 1, comma 187, della suddetta legge, prevede



Roma, 31.07.2018

VERBALE DI ACCORDO

tra

Gruppo ANAS

e

OO.SS. FILT-CGIL, FIT-CISL, UILPA-ANAS, UGL VIAB. E LOGISTICA, SADA-FAST CONFSAL, SNALA-CISAL

premesso che

- con il presente accordo le parti intendono procedere alla definizione, in attuazione di quanto previsto nell'ipotesi di accordo per la stipula del CCNL dei dipendenti del Gruppo Anas del 19 dicembre 2016 – 2018, di un Premio di Risultato, la cui corresponsione sia legata ad incrementi di redditività,produttività, qualità, efficienza ed innovazione;

- il presente Accordo si applica ai dipendenti delle Aziende del Gruppo Anas: Anas SpA, Anas International Enterprise SpA, Quadrilatero Marche Umbria SpA.;

- le parti convengono circa un'impostazione dell'organizzazione del lavoro e della valutazione del Premio di Risultato basati su oggettivi parametri di miglioramento della produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione applicati ai diversi ambiti lavorativi, tenendo altresì conto del contributo di ciascun lavoratore al raggiungimento di detti miglioramenti;

- la quantificazione del premio è legata al conseguimento di obiettivi concordati tra le parti, finalizzati ad incrementi di produttività, qualità e redditività, da misurarsi attraverso l'utilizzo di parametri funzionali alla determinazione degli importi quantitativi scaturenti dalla loro applicazione, che sono oggetto di definizione congiunta tra le parti;

- l'art. 1, comma 182 e ss., della Legge n. 2018 del 28 dicembre 2015 e s.m.i., prevede un regime agevolato di natura fiscale (cd. detassazione) per le somme corrisposte a titolo di Premio di Risultato di ammontare variabile, legate ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione misurabili e verificabili;

- l'art. 1, comma 182, della suddetta legge, prevede che, salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, sono soggetti a una imposta sostitutiva sul reddito delle persone fisiche pari al 10%, entro il limite di importo complessivo di 3.000 euro lordi, i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ai summenzionati incrementi. Possono beneficiare dell'agevolazione i titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore ad euro 80.000, nell'anno precedente quello di percezione delle somme di cui al comma 182;

- ai sensi dell'art. 1, comma 184, della suddetta legge, le somme corrisposte a titolo di Premio di Risultato possono essere sostituite in tutto o in parte, per scelta del lavoratore, con le erogazioni disciplinate dal comma 2 e dall'ultimo periodo del comma 3 dell' art. 51 del DPR 917/1986 e che, in tale evenienza, le

che ai fini dell'applicazione delle disposizioni di cui ai commi da 182 a 191, le somme e i valori di cui ai commi 182 e 184 devono essere erogati in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del d.lgs. n. 81 del 15 giugno 2015. Pertanto, in esecuzione di contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e in esecuzione di contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria;

- l'art. 55, comma 1, del d.l. n. 50 del 24/04/2017, nel modificare l'art. 1, comma 189, della legge n. 208 del 28/12/2015, ha previsto uno sgravio contributivo, su una quota di Premio di Risultato non superiore a € 800,00 annui, in favore dei lavoratori e dei datori di lavoro, a fronte del coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro, con le modalità specificate nel decreto di cui al comma 188;

- nel caso di modifiche introdotte nell'ambito della normativa di riferimento, che dovessero comportare variazioni, anche parziali, circa le previsioni contenute nella presente premessa, le stesse saranno oggetto di valutazione congiunta, in via preventiva rispetto all'attivazione della prevista fase negoziale da attivarsi per il Premio di Risultato;

- le Parti convengono sulla comune volontà di istituire un premio di risultato che abbia caratteristiche tali da rientrare nei parametri utili per accedere ai benefici fiscali e previdenziali di cui ai punti che precedono;

tutto ciò premesso

si conviene

di definire il seguente articolato che disciplina l'istituto del Premio di Risultato:

1. Il Premio di Risultato è volto a migliorare la qualità del servizio erogato e a favorire un incremento di competitività della società, da conseguire attraverso il coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori nella realizzazione di programmi e progetti di produttività e qualità.

2. Il Premio ha caratteristiche di non determinabilità a priori e di variabilità, relativamente alle erogazioni economiche, da valutarsi in correlazione al conseguimento dell'insieme degli obiettivi predefiniti e misurati attraverso gli indicatori dell'andamento economico dell'azienda (incrementi di redditività, produttività, qualità).

3. Tale istituto è disciplinato dalla contrattazione aziendale di secondo livello, di cui al ccnl vigente, con cadenza annuale, sulla base di criteri e principi definiti dal presente articolato, ed è correlato ai risultati conseguiti nella realizzazione degli obiettivi fissati, nonché all'andamento generale della società.

4. Il premio spetta a tutto il personale a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti, occupati nell'anno a cui si riferisce lo stesso e presenti alla data di sottoscrizione del presente accordo, nonché degli accordi relativi alla consuntivazione dei risultati conseguiti. L'importo del premio viene riparametrato secondo le posizioni economico-organizzative, utilizzando come riferimento la posizione B1.

5. In caso di assunzione o cessazione in corso d'anno, l'importo spettante a ciascun lavoratore è riconosciuto pro-quota in ragione dei mesi di servizio effettivamente prestati, con arrotondamento a mese intero della frazione superiore a 15 giorni.

6. In caso di passaggio a livello superiore nel corso dell'anno di riferimento, gli importi da corrispondere saranno riferiti all'effettivo livello di appartenenza nel momento dell'erogazione. In caso di passaggio di livello in corso mese, si considera l'importo afferente al livello superiore se la permanenza nello stesso è pari o superiore a 15 giorni.

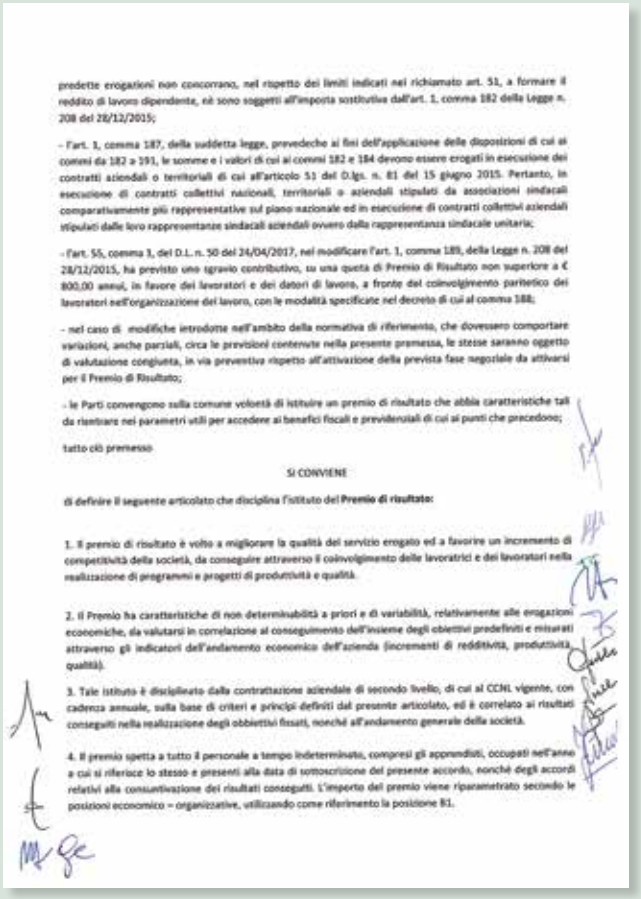
7. Per il personale con contratto di lavoro a tempo parziale, il premio verrà riproporzionato in relazione alla durata ordinaria della prestazione.

8. Ai lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a 12 mesi sarà corrisposto un premio corrispondente a un dodicesimo della quota annua del premio per ogni mese di servizio prestato nell'anno di corresponsione.

9. Gli importi del Premio di Risultato non avranno riflessi su alcun istituto contrattuale o di legge.

10. La quota giornaliera si determina dividendo per 26 un dodicesimo dell'importo annuo spettante; la quota mensile è pari ad un dodicesimo dell'importo annuo spettante.

11. L'importo spettante a ciascun lavoratore terrà conto dell'incidenza delle assenze giornaliere che non generano retribuzione e delle assenze per malattia, ad eccezione dei ricoveri ospedalieri (inclusi Day Hospital) e delle malattie superiori ai 30 gg.



predette erogazioni non concorrano, nel rispetto dei limiti indicati nel richiamato art. 51, a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva dall'art. 1, comma 182 della Legge n. 208 del 28/12/2015;

- l'art. 1, comma 187, della suddetta legge, prevedeche ai fini dell'applicazione delle disposizioni di cui ai commi da 182 a 191, le somme e i valori di cui ai commi 182 e 184 devono essere erogati in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del D.lgs. n. 81 del 15 giugno 2015. Pertanto, in esecuzione di contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ed in esecuzione di contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria;

- l'art. 55, comma 3, del D.L. n. 50 del 24/04/2017, nel modificare l'art. 1, comma 189, della Legge n. 208 del 28/12/2015, ha previsto uno sgravio contributivo, su una quota di Premio di Risultato non superiore a € 800,00 annui, in favore dei lavoratori e dei datori di lavoro, a fronte del coinvolgimento partecipativo dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro, con le modalità specificate nel decreto di cui al comma 188;

- nel caso di modifiche introdotte nell'ambito della normativa di riferimento, che dovessero comportare variazioni, anche parziali, circa le previsioni contenute nella presente premessa, le stesse saranno oggetto di valutazione congiunta, in via preventiva rispetto all'attivazione della prevista fase negoziale da attivarsi per il Premio di Risultato;

- le Parti convengono sulla comune volontà di istituire un premio di risultato che abbia caratteristiche tali da rientrare nei parametri utili per accedere ai benefici fiscali e previdenziali di cui ai punti che precedono;

tutto ciò premesso

SI CONVIENE

di definire il seguente articolato che disciplina l'istituto del **Premio di risultato:**

1. Il premio di risultato è volto a migliorare la qualità del servizio erogato ed a favorire un incremento di competitività della società, da conseguire attraverso il coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori nella realizzazione di programmi e progetti di produttività e qualità.

2. Il Premio ha caratteristiche di non determinabilità a priori e di variabilità, relativamente alle erogazioni economiche, da valutarsi in correlazione al conseguimento dell'insieme degli obiettivi predefiniti e misurati attraverso gli indicatori dell'andamento economico dell'azienda (incrementi di redditività, produttività, qualità).

3. Tale istituto è disciplinato dalla contrattazione aziendale di secondo livello, di cui al CCNL vigente, con cadenza annuale, sulla base di criteri e principi definiti dal presente articolato, ed è correlato ai risultati conseguiti nella realizzazione degli obbiettivi fissati, nonché all'andamento generale della società.

4. Il premio spetta a tutto il personale a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti, occupati nell'anno a cui si riferisce lo stesso e presenti alla data di sottoscrizione del presente accordo, nonché degli accordi relativi alla consuntivazione dei risultati conseguiti. L'importo del premio viene riparametrato secondo le posizioni economico – organizzative, utilizzando come riferimento la posizione B1.

5. In caso di assunzione o cessazione in corso d'anno, l'importo spettante a ciascun lavoratore è riconosciuto pro-quota in ragione dei mesi di servizio effettivamente prestati, con arrotondamento a mese intero della frazione superiore a 15 giorni.

6. In caso di passaggio a livello superiore nel corso dell'anno di riferimento, gli importi da corrispondere saranno riferiti all'effettivo livello di appartenenza nel momento dell'erogazione. In caso di passaggio di livello in corso mese, si considera l'importo afferente al livello superiore se la permanenza nello stesso è pari o superiore a 15 giorni.

7. Per il personale con contratto di lavoro a tempo parziale, il premio verrà riproporzionato in relazione alla durata ordinaria della prestazione.

8. Ai lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a 12 mesi sarà corrisposto un premio corrispondente a un dodicesimo della quota annua del premio per ogni mese di servizio prestato nell'anno di corresponsione.

9. Gli importi del Premio di Risultato non avranno riflessi su alcun istituto contrattuale o di legge.

10. La quota giornaliera si determina dividendo per 26 un dodicesimo dell'importo annuo spettante; la quota mensile è pari ad un dodicesimo dell'importo annuo spettante.

11. L'importo spettante a ciascun lavoratore terrà conto dell'incidenza delle assenze giornaliere che non generano retribuzione e delle assenze per malattia, ad eccezione dei ricoveri ospedalieri (inclusi Day Hospital) e delle malattie superiori ai 30 gg.

12. L'erogazione del Premio di Risultato avverrà con le competenza del mese di settembre dell'anno successivo a quello di riferimento.

13. Il presente articolato ha caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei trattamenti contributivi e fiscali agevolati previsti dalla normativa di riferimento alle somme riconosciute a titolo di premio di risultato, consentendo al lavoratore di destinarlo, in tutto o in parte, alle forme di welfare rese disponibili dal CCNL e dalla contrattazione aziendale.

14. Le parti si danno atto che le somme corrisposte a titolo di Premio di Risultato, qualora sostituite per scelta del lavoratore con le erogazioni di cui al precedente punto, non concorrono, nel rispetto dei limiti indicati, a formare il reddito da lavoro dipendente , né sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dall'art. 1 comma 182 della legge 208 del 28/12/2015.

15. Entro il mese di luglio di ciascun anno, l'azienda e le Organizzazioni Sindacali effettueranno il confronto relativo ai risultati degli indicatori tecnico produttivi riferiti all'anno precedente, preventivamente comunicati, quantificando quindi i conseguenti importi annui del premio, attraverso la valutazione dei dati di bilancio consolidato. In occasione di detti incontri le parti potranno valutare la coerenza dell'impianto del Premio di Risultato definito rispetto all'andamento della gestione aziendale.

16. La presente disciplina del Premio di Risultato costituisce parte integrante dell'articolato contrattuale e sarà recepita in una successiva armonizzazione del testo del CCNL.

17. Le eventuali economie scaturenti dalla fase di erogazione del Premio di Risultato saranno valutate dalle Parti per una possibile destinazione delle stesse anche per altre finalità individuate successivamente.

17. Le eventuali economie scaturenti dalla fase di erogazione del Premio di Risultato saranno valutate dalle Parti per una possibile destinazione delle stesse anche per altre finalità individuate successivamente.

ANAS Spa

FIT CISL
UILPA ANAS
SAIDA FASTCONFSAL
UGL Fede e Lav.
FASALA CISAL

Più fondi per migliorare il trasporto pubblico locale

È un'iniziativa attesa e positiva. Ecco chi ne beneficerà

di Eliseo Grasso
Coordinatore nazionale Fit-Cisl
Mobilità tpl

Sappiamo benissimo quali sono le difficoltà degli autoferrotranvieri laddove il servizio offerto è carente

Più investimenti statali per i trasporti. Lo scorso 1 agosto la Conferenza unificata ha approvato due schemi di decreto, elaborati dal Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, relativi al riparto della quota delle risorse del Fondo per il finanziamento degli investimenti e lo sviluppo infrastrutturale del Paese, destinate al trasporto rapido di massa e agli interventi necessari alla messa in sicurezza delle ferrovie non interconnesse alla rete nazionale.

Il Fondo è stato istituito con la legge di Bilancio 2017 nello stato di previsione del Ministero dell'Economia e delle Finanze, al fine di assicurare il finanziamento e gli investimenti per lo sviluppo infrastrutturale del Paese rispetto a diversi fattori di spesa, tra cui quello dei trasporti. La legge di Bilancio 2018, ha di fatto rifinanziato il Fondo per un importo che supera i 36 miliardi di euro in aggiunta ai 47 miliardi (originariamente stanziati in un orizzonte temporale di 25 anni),dall'anno 2018 all'anno 2033. Nello specifico dei trasporti, il finanziamento è pari a 1 miliardo 397

Trasporto rapido di base

Regione	Comune	Intervento – Descrizione del progetto	Costo complessivo M€	Finanziamenti disponibili M€	Risorse assegnate art. 1 comma 140 L. 232/16
LombardiaMilano	Milano	Metrotramvia Milano-Limbiate	98	89,16	8,84
		Rete tranviaria: fornitura di 50 nuovi tram a tipologia bidirezionale	150	60	90
		Metropolitana – linea M2: sostituzione impianto di segnalamento e armamento	166,65	32,65	134
		Metropolitana – linea M2: interventi di adeguamento antincendio ai sensi del d.m. 21.10.2015	72,93	25,94	46,99
		Metropolitana – Linea M4: opere aggiuntive tratta Lorenteggio-Linate	172,5	69	103,5
		Circolare filoviaria: corsia preferenziale in sede protetta da piazza Cappelli a via Tertulliano	14,7	5,88	8,82
		Circolare filoviaria: corsia preferenziale in sede protetta tratto Pergolesi-Piccinini	6,65	2,65	4
		Totale Milano	**681,43**	**285,28**	**396,15**
Piemonte	Torino	Metropolitana - Linea 1: tratta Collegno-Cascine Vica	271,84	123,7	148,14
		Rete tranviaria: fornitura di nuovi tram (1° fase)	75	0	75
		Totale Torino	**346,84**	**123,7**	**223,14**
Liguria	Genova	Metropolitana: fornitura di 11 UdT	55	0	55
		Metropolitana: tratta Brin-Canepari	64,28	0	64,28
		Metropolitana: tratta Brignole-Martinez	18,1	0	18,1
		Totale Genova	**137,38**	**0**	**137,38**
Toscana	Firenze	Linea tranviaria 4.1: tratta Leopolda-Piaggge	166	119	47
		Totale Firenze	**166**	**119**	**47**
Lazio	Roma	Metropolitana -linee A e B: fornitura di 2 treni per linea A e 12 treni per linea B	134,4	0	134,4
		Metropolitana - linea A: fornitura in opera di sistema di controllo del traffico treni centralizzato (CTC) comprensivo di impianto per informazioni al pubblico (IAP)	4,6	0	4,6
		Metropolitana - linee A e B: interventi di adeguamento al d.m. 21.10.15 (alimentazione elettrica)	69,21	0	69,21
		Metropolitana - linee A e B: interventi di adeguamento al d.m. 21.10.15 (banchine di galleria e vie cavi)	98,86	0	98,86
		Metropolitana - linee A e B: interventi di adeguamento al d.m. 21.10.15 (impianto idrico antincendio e vasche di accumulo)	16,45	0	16,45
		Metropolitana - linea A: manutenzioni straordinarie rotabili	72,22	6,22	66
		Metropolitana - linea A: rinnovo armamento tratta Anagnina-Ottaviano	36	0	36
		Totale Roma	**431,74**	**6,22**	**425,52**
Campania	Napoli	Metropolitana - linea 1: ampliamento del Deposito officina di Piscinola	14,6	13,14	1,46
		Totale Napoli	**14,6**	**13,14**	**1,46**
Calabria	Reggio Calabria	Sistema ferroviario metropolitano - tratta Reggio Calabria Centrale-Melito P.S.: realizzazione di 3 fermate e upgrade tecnologico	23	0	23
		Totale Reggio Calabria	**23**	**0**	**23**
Sicilia	Catania	Ferrovia Circumetnea: fornitura di 17 UdT	59,5	0	59,5
		Totale Catania	**59,5**	**0**	**59,5**
Veneto	Vicenza	Linea filoviaria: fornitura di 16 filobus	19	0	19
		Totale Vicenza	**19**	**0**	**19**
	Padova	Linea tranviaria SIR 3: tratta Stazione-Voltabarozzo	56	0	56
		Totale Padova	**56**	**0**	**56**
Emilia Romagna	Rimini	Trasporto rapido costiero: fornitura filoveicoli	10,45	1,6	8,85
		Totale Rimini	**10,45**	**1,6**	**8,85**
TOTALE			**1945,94**	**548,94**	**1397**

Attrezzaggio tecnologico delle linee ferroviarie regionali non interconnesse alla rete nazionale

Regione	Attrezzaggi tecnologici e sistemi di protezione marcia treno delle seguenti ferrovie	Importo interventi ammissibili (milioni di euro)	Finanziamenti disponibili (milioni di euro)	Riparto risorse di cui all'art.1 c.140 l. 232/16 (milioni di euro)
Basilicata	Ferrovie Appulo Lucane	16,04	1,03	15,01
Calabria	Ferrovie della Calabria	74,86	0	74,86
Campania	Ferrovie Cumana e Circumflegrea	29,93	20,67	9,26
	Ferrovia Circumvesuviana	85,74	41,81*	43,93
Lazio	Ferrovia Roma-Civitacastellana-Viterbo	66,97	0	66,97
	Ferrovia Roma-Giardinetti	3	0	3
Liguria	Ferrovia Genova-Casella	17,44	0	17,44
	Ferrovia Principe-Granarolo	0,6	0	0,6
Lombardia	Ferrovia Brescia-Iseo-Edolo	14,9	0	14,9
Piemonte	Ferrovia Domodossola-Confine svizzero	22,73	0	22,73
	Ferrovia Torino-Ceres	18,88	3,1	15,78
Puglia	Ferrovie Appulo Lucane	21,89	0	21,89
Sardegna	Ferrovie della Sardegna	31,63	0	31,63
Totale		404,61	66,61	338

*fondi residui FSC P.O. infrastrutture 2014/2020 Asse F (Piano nazionale per la sicurezza ferroviaria)

milioni di euro per la realizzazione di infrastrutture del trasporto rapido di massa e 338 milioni di euro per la messa in sicurezza delle ferrovie non interconnesse.

È inutile sottolineare l'importanza che tali risorse hanno al fine di implementare la rete di trasporto del nostro Paese, operazione necessaria per creare una maggior offerta di mobilità alle persone, scongiurando quindi l'uso del mezzo privato in particolare negli spostamenti casa-lavoro-scuola, ma non solo. Tale operazione aiuta certamente la ormai quotidiana battaglia, soprattutto nelle metropoli, con l'inquinamento atmosferico. Purtroppo i dati Istat (l'ultimo rilevamento reperibile sul sito dell'Istituto di ricerca è per l'anno 2016), su questi spostamenti, fotografano una situazione lontanissima sia dagli standard europei sia dalle potenzialità che potrebbe esprimere questo settore, se fosse messo in condizioni di dare ai cittadini un'offerta maggiore e migliore.

Resta un dato di fatto: la realizzazione delle infrastrutture è un primo passo verso tale obiettivo, che deve però essere necessariamente accompagnato da investimenti su personale e mezzi che operano nelle aziende che gestiscono il trasporto. Le risorse per la realizzazione delle infrastrutture per il trasporto pubblico locale saranno ripartite tra le Regioni e destinate per la realizzazione di opere relative alle reti metropolitane, tranviarie, di corsie preferenziali e per l'acquisto di convogli.

Vi è poi tutto il capitolo della messa in sicurezza delle infrastrutture già esistenti, che in tantissimi casi risultano ancora essere in uno stato precario, basti pensare agli avvenimenti tragici ultimamente accaduti, con i quali "il giorno dopo" tutti si rendono conto che è ora di intervenire e non si può più aspettare. Il finanziamento, a riguardo, prevede la messa in sicurezza delle ferrovie non interconnesse alla rete nazionale. Le risorse saranno destinate a realizzare interventi di attrezzaggi tecnologici e sistemi di protezione marcia treno delle seguenti ferrovie: Appulo Lucane, della Calabria, Cumana e Circumflegrea, Circumvesuviana, Civitacastellana-Viterbo, Roma-Giardinetti, Genova-Casella, Principe-Granarolo, Brescia-Iseo-Edolo, Domodossola-Confine Svizzero, Torino-Ceres, della Sardegna.

Come organizzazione sindacale reputiamo positivo il finanziamento per tali interventi. Rappresentando i lavoratori del settore, sappiamo benissimo quali sono le loro difficoltà a operare laddove il servizio offerto è carente, condizione che genera malessere in chi utilizza il mezzo pubblico, dove spesso viene manifestato anche con forme di aggressione, che non va mai giustificata. E sappiamo benissimo cosa significa operare utilizzando strutture obsolete e non più adeguate che mettono a rischio la sicurezza dell'esercizio. Talvolta, solo grazie alla professionalità di questi lavoratori e alla loro "buona volontà", si riesce a svolgere il servizio in condizioni di sicurezza. Quindi ben vengano questi finanziamenti. Ora le opere devono essere realizzate in tempi brevi, sia quelle di nuova costruzione che quelle per la messa in sicurezza delle strutture esistenti.

Da parte nostra, con le azioni che unitamente alla nostra Confederazione mettiamo in campo nell'ambito dei trasporti, cercheremo sempre di far pressione alla parte politica del Paese, perché questi fondi non si riducano, ma anzi, che vengano implementati in futuro. L'economia di un Paese e lo stato di benessere dei suoi cittadini si basano anche sulle sue infrastrutture e sulla capacità che esso ha di offrire una mobilità all'altezza delle loro esigenze.

Nella tabella allegata si può consultare lo schema di decreto con la ripartizione territoriale e l'indicazione dell'intervento finanziato.

Affrontare l'emergenza a Genova e andare oltre

Sindacato, lavoratori e operatori si sono rimboccati le maniche per la città

di Ettore Torzetti
Coordinatore nazionale Fit-Cisl Portualità

Il disastro che ha colpito Genova con la caduta del ponte Morandi è costantemente al centro dell'attenzione della pubblica opinione. E non solo italiana. Lo stato di emergenza, in tutte le sue articolazioni per l'immane tragedia che ha spezzato la vita di 43 persone e per gli effetti devastanti che ha generato in quasi 600 persone sfollate, costrette a trovare rifugio lontane dalle loro abitazioni, e sull'intera comunità della città, con conseguenti e molto seri e profondi effetti sulla tenuta del suo tessuto produttivo.

Ma al dolore, alla rabbia, alla costernazione Genova "la superba" ha saputo reagire con grande coraggio e determinazione. A partire dal porto, cuore pulsante dell'economia e della vita della città. Anche la Fit-Cisl, con la Cisl e gli altri sindacati, si è rimboccata le maniche, insieme ai 20 mila lavoratori del porto e ai quasi 80mila dell'indotto, per dare tempestiva soluzione alle criticità che si presentavano e che compromettevano la continuità delle attività portuali.

Tutti gli operatori hanno risposto compatti alla sfida da affrontare e in un sinergico virtuoso processo che ha coinvolto il Presidente della Regione, Giovanni Toti, il Sindaco Marco Bucci e il Presidente dell'autorità portuale, Paolo Emilio Signorini, si sono date le prime risposte che l'emergenza poneva, a partire dalla movimentazione delle merci e dai necessari interventi sulla mobilità stradale e sull'intermodalità complessiva.

Una sottolineatura mi pare utile: gli interventi per affrontare l'emergenza hanno, di fatto, accelerato tante nostre proposte sulla riorganizzazione delle infrastrutture. Proposte che andavano al di là delle urgenze che si ponevano perché orientate a rafforzare la centralità di Genova e del suo ruolo strategico quale piattaforma portuale

Crescita e occupazione sono il binomio che dovrebbe caratterizzare un'organica politica economica, in linea con le attese del Paese

e logistica. E che oggi costituiscono il punto di snodo decisivo per dare soluzione all'emergenza e per aprire al futuro, saldando strettamente i necessari interventi sulla logistica con quelli di sostegno alle imprese ed ai lavoratori: nell'interesse della comunità di Genova, della Liguria e di tutto il Paese. Superando, in proposito (lo speriamo) ogni assurda diatriba sulla Tav, sul Terzo Valico, sulla Gronda.

Genova, con il suo porto, è al centro della nostra attenzione e della nostra iniziativa. Come lo è tutto il nostro sistema portuale, che abbiamo posto come snodo decisivo di sviluppo economico e di crescita dell'occupazione. Nelle diverse dorsali del nostro Paese. Anche in questa convulsa stagione che abbiamo vissuto, tanti sono i segnali positivi che emergono da numerose realtà del comparto, a conferma di un dinamismo che abbiamo sollecitato e sostenuto. Molte e di grande rilievo sono le iniziative che si stanno avviando, passando dal momento progettuale all'attuazione concreta.

Nei giorni scorsi è stato sottoscritto l'accordo per lo sviluppo del corridoio intermodale Tirreno centrale-Adriatico meridionale attraverso i porti di Civitavecchia-Gaeta e Bari-Brindisi. Analogamente ai due corridoi trasversali, Civitavecchia-Ancona e Civitavecchia-Pescara, si assicura la naturale estensione via terra delle Autostrade del Mare e l'integrazione con le catene logistiche dei Balcani, della Grecia, della Turchia e della Spagna. Lo sviluppo di queste direttrici trasversali determinerà indubbi vantaggi economici e nuove opportunità di lavoro,insieme al decongestionamento del traffico su gomma, in strade e autostrade.

Auspichiamo la costituzione, inoltre, di un gruppo di lavoro permanente in sede ministeriale per individuare sinergie e progetti per il miglioramento ecosostenibile e di efficientamento dei traffici nell'ambito portuale. Sono stati avviati importanti progetti per rendere più efficiente il porto di Taranto e pare in via di soluzione lo stato di crisi che ha investito il porto di Gioia Tauro, con l'attivazione dei necessari investimenti, mentre c'è una novità nella costituzione della sedicesima autorità portuale, che sarà interregionale e che avrà come suoi assi il porto di Reggio Calabria e quello di Messina.

Abbiamo richiamato quanto si sta muovendo nelle realtà portuali del nostro Mezzogiorno, perché conferma quanto sia determinante il corretto utilizzo delle risorse per gli investimenti attraverso il buon uso dei fondi europei. Questo è molto importante per alimentare un nuovo processo di crescita, che va ben oltre il ricorso a formule stantie di assistenza, per dare vera priorità ai porti , alle infrastrutture e alla logistica, per essere moltiplicatori nella creazione di nuovi posti di lavoro, da sostenere con forti incentivi per le assunzioni a tempo indeterminato. Era e resta questa la nostra linea di direzione strategica: i porti non sono una linea che divide la terra dal mare, ma un asset decisivo, intorno al quale, come si sta consolidando in tante realtà del nostro Paese, costruire poli di sviluppo economico e sociale. Crescita e occupazione sono il binomio o, se si preferisce, la "cifra" che dovrebbe caratterizzare un'organica politica economica, in linea con le attese del Paese, e per rendere competitivo il nostro sistema nell'agone dei mercati internazionali.

Un'ultima considerazione. In questi giorni si sta alimentando una sorda polemica sulle nuove vie della Seta. Il riferimento è alle eventuali mire espansionistiche della Cina, quale potenza che vorrebbe "colonizzare", anche attraverso queste scelte, le economie di altri paesi. Probabilmente tutto scaturisce dalla suggestione del summit di 50 capi di Stato africani che il governo cinese ha promosso a Pechino. Appare una lettura davvero umorale. Non è un mistero che la Cina veda l'Italia come sua piattaforma logistica e che abbia individuato nei porti di Genova e Trieste come strutture di riferimento per l'intensificazione dei propri commerci. Una scelta che non ci spaventa. In sostanza, ben vengano gli investimenti cinesi per dare nuova linfa allo sviluppo della nostra economia e per porre solide condizioni per creare nuove opportunità di lavoro. Del resto per la Fit-Cisl la globalizzazione non è uno stato d'animo ma il terreno sul quale si svolge oggi la dura battaglia della competizione dei mercati.

La VOCE dei Trasporti
Autotrasporto merci e Logistica

La Ue ha reso obbligatoria la tecnologia salvavita

di Quirino Archilletti

Dobbiamo pretendere che vengano rispettate tutte le leggi vigenti in materia di autotrasporto e ancor più nel trasporto delle merci pericolose

Mentre gran parte degli italiani erano intenti a raggiungere le ambite mete estive, il 6 agosto un grave incidente, avvenuto a Bologna (snodo autostradale che collega la A1 e la A14, all'altezza di Borgo Panigale) ha spezzato il clima vacanziero gettando tutti gli automobilisti nel panico e nella costante paura, soprattutto ogni volta che dallo specchietto retrovisore si vedono sopraggiungere un camion.

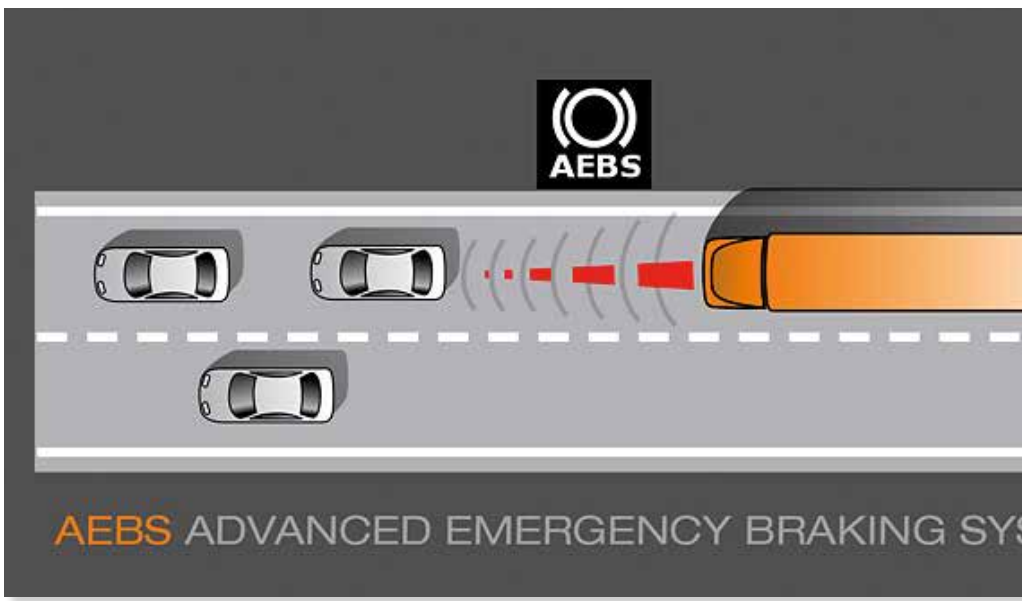
Un'autocisterna che trasportava Gpl ha colpito violentemente senza frenare un altro camion fermo in coda, che a sua volta ha tamponato altri mezzi pesanti innescando un incendio che ha fatto esplodere l'autocisterna stessa. L'esplosione è stata talmente violenta che ha fatto collassare il viadotto, trascinando tutto nella strada sottostante.

Il bilancio dell'incidente è molto grave: morto l'autista dell'autocisterna e numerosi feriti. Inoltre le prime stime sulla ricostruzione del ponte autostradale crollato nell'incidente annunciano che ci vorranno almeno 5 mesi per il ripristino dell'infrastruttura, con tutti i disagi che ne conseguono.

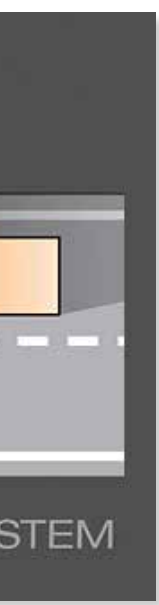
Attendiamo che si completi il lavoro della procura di Bologna, che ha aperto un fascicolo per disastro colposo a carico di ignoti per capire quali siano state le cause dell'incidente, ma nel frattempo dobbiamo pretendere che vengano rispettate tutte le leggi vigenti in materia di autotrasporto e ancor più nel trasporto delle merci pericolose. La sicurezza stradale di tutti i viaggiatori e la sicurezza sul lavoro dei conducenti di mezzi pesanti sono una priorità che non può essere materia di negoziazione e nemmeno risentire degli effetti della continua guerra delle tariffe commerciali e di tutti i fenomeni distorsivi di dumping che caratterizzano il settore della logistica e dell'autotrasporto.

Da sempre la Fit-Cisl si batte al fine di migliorare le condizioni di lavoro degli autisti e per il rispetto dei tempi di guida e di riposo. Sono condizioni imprescindibili che garantiscono sicurezza ai lavoratori e a tutti gli utenti che giornalmente percorrono le strade.

A tal proposito è utile ricordare che le leggi tese a prevenire gravi incidenti, soprattutto tramite l'utilizzo



di apparecchiature tecnologiche, già ci sono. Dal 1° novembre 2015, in applicazione del regolamento (CE) 661/2009, è entrato in vigore l'obbligo per i costruttori di veicoli pesanti, con massa superiore alle 3,5 tonnellate, di dotare i mezzi con il sistema che avverte l'autista del cambio di corsia e, per quelli sopra le 8 tonnellate con sospensioni pneumatiche, con il sistema di rallentamento automatico anti-tamponamento (quest'ultimo sistema dal 2018 è obbligatorio su tutti i veicoli industriali con massa superiore a 3,5 tonnellate, indipendentemente dal tipo di sospensioni e dal numero di assi). Fino a poco tempo fa questi sistemi di sicurezza, denominati Advanced Emergency Braking System (Aebs) e Lane Departure Warning System, sono stati proposti come accessori da installare solo su richiesta. Ora, grazie all'Unione europea, l'installazione è obbligatoria. Questo perché le statistiche dimostrano che la maggior parte degli incidenti che coinvolgono veicoli pesanti sono tamponamenti.



In particolare l'Aebs è un sistema elettronico basato su radar che rilevano la distanza dal veicolo che precede e, se diminuisce tanto da rischiare una collisione, il sistema avverte l'autista o rallenta o frena automaticamente. Invece il Lane Departure Warning System è un sistema di sicurezza attiva che monitora la segnaletica orizzontale presente sulla carreggiata: se il veicolo esce dalla propria corsia per distrazione del conducente, il dispositivo, mediante una telecamera che rileva la posizione delle strisce, avvisa il guidatore con un allarme sonoro o una vibrazione del volante.

Visto che il presente regolamento è obbligatorio in tutti i suoi elementi e direttamente applicabile in ciascuno degli Stati membri, è utile ricordare che per essere pienamente esigibile necessita di più controlli da parte delle forze dell'ordine e di tutte le istituzioni coinvolte, ma soprattutto necessita di un cambio di paradigma culturale nel modo di fare impresa. Infatti ora più di prima è necessario mettere al centro sia la sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori tutti sia la sostenibilità dell'impresa, anche dal punto di vista ambientale.

La Fit-Cisl è stanca di vedere sulle strade incidenti, morti e feriti che potrebbero essere evitati semplicemente con l'utilizzo di apparecchiature tecnologiche. Tecnologie che spesso le aziende poco lungimiranti applicano solo per il controllo dei propri dipendenti e molto poco per la loro salute e sicurezza.

La VOCE dei Trasporti
Mobilità tpl

Siamo pronti a difendere il diritto di sciopero anche in tribunale

di Silvia Ferro

È dello scorso 7 maggio la delibera della Commissione di garanzia che ci ha spinti a presentare ricorso al Tar (Tribunale amministrativo regionale) del Lazio. Una delibera, la n. 18/138, che, perfettamente in linea con le numerose altre emanate per disciplinare "meglio" l'esercizio del diritto di sciopero, mette in risalto la tendenza della Commissione di garanzia alla ricerca di meccanismi, a tratti incomprensibili, volti a rimuovere gli effetti che lo sciopero produce sugli utenti del servizio trascurando totalmente l'analisi dell'operato aziendale. È quest'ultima, invece, la vera causa di insorgenza del conflitto. Stipendi non pagati, messa in mobilità dei lavoratori, aggressioni al personale sono purtroppo all'ordine del giorno.

La vicenda

Ma veniamo ai fatti. Già verso la fine del 2017 la Commissione di Garanzia ha iniziato a pensare alle modifiche da introdurre. La Regolamentazione provvisoria che essa stessa aveva emanato nel 2002 doveva essere modificata. Troppi scioperi nel settore del trasporto pubblico locale. Questa in soldoni è la motivazione addotta a sostegno della proposta di nuova regolamentazione che è stata recapitata alle parti sociali a gennaio 2018, dando formalmente il via all'iter di revisione previsto dalla legge n. 146.

Un concentrato di novità che, se entrate in vigore tutte insieme, avrebbero messo definitivamente KO il diritto di sciopero nel settore. Di cosa parliamo? Aziende sottoposte a valutazione solo se, nell'ambito delle procedure di raffreddamento e conciliazione (quella serie di incontri con l'azienda che devono precedere obbligatoriamente la proclamazione di sciopero), non hanno una "adeguata motivazione" per non convocare il sindacato, intere figure professionali private d'ufficio del diritto di sciopero, aumento del numero delle giornate in cui non è assolutamente possibile scioperare, e potremmo continuare ancora ma ci soffermiamo su una novità che in un certo senso giustifica quanto affermato sopra: l'intervallo tra due scioperi nello stesso bacino di utenza indipendentemente dal soggetto proclamante (la cosiddetta rarefazione oggettiva) passa da 10 a ben 20 giorni.

La reazione dei sindacati e l'accordo

In più di una occasione abbiamo sottolineato alla Commissione che si stava chiedendo veramente troppo alle organizzazioni sindacali, considerando che né l'ampliamento del periodo di rarefazione né l'esclusione di alcune figure professionali possono essere considerati elementi di contemperamento, bensì di restrizione di un diritto previsto dalla Costituzione. Senonché, per scongiurare l'entrata in vigore di una simile regolamentazione che di "proposta" aveva solo il nome (eventus docet), a distanza di ben 16 anni, lasciando esterrefatti i molti scettici (Commissione compresa), il 28 febbraio 2018 unitamente a Filt-Cgil, Uiltrasporti e Ugl Fna, dopo un mese di trattative serrate, abbiamo sottoscritto con Asstra, Anav e Agens un accordo, parte integrante del ccnl Autoferrotranvieri Internavigatori,

che regolava in modo concertato, così come voluto in via prioritaria dal legislatore, l'esercizio del diritto di sciopero nel settore del traporto pubblico locale. Unico grande neo per la Commissione? Le parti sociali, nell'accordo non hanno previsto un intervallo di 20 giorni tra uno sciopero e l'altro ma hanno, dietro attenta valutazione, ritenuto opportuno e non nocivo degli interessi degli utenti lasciare l'intervallo a 10 giorni così come è stato per 16 anni.

La delibera della Commissione

Ma si sa, per poter essere efficace un accordo deve ricevere il benestare della Commissione di Garanzia, cosa che non ha ottenuto. Ed ecco la delibera 18/138, quella contro la quale abbiamo presentato ricorso al Tar del Lazio. L'accordo, dice la delibera, è solo parzialmente idoneo. Ad opera della Commissione, l'intervallo tra due azioni di sciopero effettuate nello stesso bacino di utenza, indipendentemente dal soggetto proclamante, torna ad essere di 20 giorni proprio come indicato nella vecchia "proposta" di gennaio 2018. Da lì, la pubblicazione in Gazzetta ufficiale e l'entrata in vigore il 19 maggio scorso. La Commissione, richiamando apoditticamente e genericamente il "bilanciamento tra l'esercizio del diritto di sciopero, riconosciuto dalla Costituzione a tutti i lavoratori con quello, di pari rango, dei cittadini utenti di poter usufruire dei servizi pubblici essenziali" limita così in maniera rilevante e significativa il diritto di sciopero dei lavoratori. Calcolatrice alla mano, considerati i periodi di franchigia nei quali non possono essere effettuati scioperi (86 giorni l'anno), le giornate in cui potenzialmente (se fossimo l'unica organizzazione sindacale esistente) potremmo effettuare uno sciopero vengono dimezzate passando da 27,90 a 13,95. La delibera, 18/138 nella parte in cui fissa in 20 giorni l'intervallo che deve intercorrere tra due scioperi, lede la nostra posizione soggettiva per questo ne abbiamo chiesto l'annullamento.

Il diritto

A nostro avviso la delibera della Commissione comprime eccessivamente il diritto di sciopero. La delibera, infatti, se da un lato dà atto della presenza di numerose sigle sindacali, dall'altro non tiene conto di come questa frammentazione si riversi e impatti negativamente sull'esercizio del diritto di sciopero. Già prima della delibera in parola, riuscire a trovare una "casella" libera in calendario meritava un brindisi, vista la frequenza con cui le organizzazioni sindacali meno rappresentative proclamano scioperi, figuriamoci con un intervallo di 20 giorni tra uno sciopero e l'altro! Se solo la Commissione di garanzia avesse accertato e valutato l'impatto che avrebbe avuto l'applicazione del nuovo termine di rarefazione sull'esercizio del diritto di sciopero, sarebbe emerso che osservare un intervallo di 20 giorni, anziché quello concordato dalle parti di 10 giorni, avrebbe compresso in maniera rilevante il numero di giornate in cui è possibile scioperare.

Quanto detto ha riflessi anche sulla completezza ed esaustività della motivazione della scelta della Commissione. Il riferimento alla "eccessiva" reiterazione degli scioperi per giustificare la previsione della rarefazione a 20 giorni contenuto nella delibera, senza chiarire sulla base di quali parametri le astensioni sono ritenute "eccessive" e senza dimostrare che la frammentarietà sindacale ha dato luogo a una reiterazione delle astensioni maggiore rispetto al passato, fa crollare l'imposizione dell'ampliamento del termine di rarefazione. Perché 20 giorni e non 15 o 40? Non è dato sapere. La Commissione sarebbe dovuta intervenire sulla rimozione delle cause del conflitto e sollecitare l'adozione di un provvedimento legislativo sulla rappresentanza sindacale anziché adottare una delibera che ha come unico effetto quello di danneggiare le organizzazioni sindacali più responsabili che, come la nostra, ricorrono allo sciopero solo se estremamente necessario e inevitabile.

Quello che è certo è che la Fit-Cisl non mollerà la presa e farà di tutto per tutelare il diritto di sciopero dei lavoratori. Al Giudice l'ardua sentenza!

La VOCE dei Trasporti

Contratti a tempo determinato: ritornano le causali

di Osvaldo Marinig

È in vigore dal 7 agosto la legge che recepisce i contenuti del decreto legge cosiddetto Dignità.

Vediamo quali novità comporta per il mercato del lavoro, iniziando dai contratti a tempo determinato.

Poco cambia per il primo contratto a termine, che può essere attivato senza indicazione di nessuna causale, ma deve avere una durata inferiore a 12 mesi. Per contratti di durata superiore, che comunque non potranno superare i 24 mesi (prima erano 36), il datore di lavoro deve indicare le causali, che la legge prevede essere le seguenti: esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze sostitutive di altri lavoratori; esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

Il primo contratto a tempo determinato, anche se di durata inferiore a 12 mesi, può essere rinnovato per un periodo superiore ai 12 mesi solo a fronte della esplicitazione delle causali. Ovviamente se il rinnovo non fa superare i 12 mesi non c'è bisogno di indicare le causali. Sono esclusi dall'indicazione delle causali i contratti per le attività stagionali. Le causali vanno sempre specificate con atto scritto.

In caso di omissione o di assenza di indicazione delle causali, ove previste, il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi.

La durata massima complessiva dei rapporti a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e il medesimo lavoratore, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, comprensiva di proroghe e rinnovi, è pari a 24 mesi, fatte salve le attività stagionali e, soprattutto, le diverse disposizioni dei contratti collettivi.

Resta un'opzione quella che consente di sottoscrivere, fra gli stessi soggetti, un ulteriore contratto a tempo determinato, della durata massima di dodici mesi, presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio.

Il numero massimo di proroghe si riduce da cinque a quattro.

È aumentato da 120 a 180 giorni dalla cessazione del contratto il termine entro il quale sarà possibile l'impugnazione stragiudiziale del contratto.

Resta invariata le disciplina dei cosiddetto "stop and go" ovvero le riassunzioni a tempo determinato con soluzioni di continuità rispetto al precedente rapporto. Continuano, quindi, a restare in vigore i periodi minimi di interruzione tra due contratti, 10 o 20 giorni a seconda della durata del contratto rispettivamente fino a 6 mesi o più di 6 mesi. Nell'ipotesi di violazione del divieto il nuovo contratto si considera a tempo indeterminato.

Al fine di scoraggiare il ricorso al tempo determinato, a ogni rinnovo i datori di lavoro dovranno pagare un'addizionale più cara dello 0,5% rispetto all'attuale 1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali che finanzia la Naspi.

Sempre con l'intento di limitare l'utilizzo di forme di assunzione a tempo determinato e cercare di incrementare l'occupazione più stabile, il decreto prevede di rendere più onerosi i licenziamenti "ingiusti". Vengono aumentate le mensilità degli indennizzi in caso di licenziamento: i massimi passano da 24 a 36, i minimi da 4 a 6.

È anche aumentato l'importo, sia minimo che massimo, che il datore di lavoro può offrire al lavoratore in via conciliativa assistita, entro 60 giorni dal licenziamento: l'offerta di conciliazione, pari a una mensilità per ogni anno di servizio, che attualmente è fissata da un minimo di 2 mensilità

Le nuove norme si applicheranno ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente al 14 luglio e ai rinnovi e alle proroghe contrattuali successivi al 31 ottobre

a un massimo di 18, viene portata da un minimo di 3 mensilità a un massimo di 27. Ricordiamo che tale importo non è assoggettato a tassazione né a contributo previdenziale.

Lavoro in somministrazione

La normativa per i contratti a tempo determinato vale anche nell'ambito dei rapporti in somministrazione. Sono fatte salve le diverse disposizioni presenti nel contratto collettivo applicato dal somministratore. A tale riguardo ricordiamo che il vigente Ccnl che regola i rapporti in somministrazione prevede l'estensione fino ad un massimo di 6 proroghe. Salvo indicazioni contrarie è da ritenere che tale norma contrattuale, oltre ad aumentare a 6 le proroghe, consenta anche di estendere la durata del contratto.

Viene, invece, specificato che la nuova disciplina per i contratti a termine relativa all'obbligo di causali dopo i 12 mesi e alla durata massima di 24 mesi, sia riferita esclusivamente all'utilizzatore. Per quanto riguarda le causali, poiché deve essere l'utilizzatore a indicarle, dovranno essere specificate nel contratto commerciale tra utilizzatore e agenzia, oltre che riportate nel contratto di lavoro tra agenzia e lavoratore, anche se non è espressamente previsto nel testo di legge.

Vengono modificati i limiti quantitativi al ricorso a lavoratori a termine e somministrati a tempo determinato che erano individuati dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore. La legge introduce un limite complessivo pari al 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei contratti. Sono fatte salve eventuali diverse previsioni dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore e fermo restando il limite quantitativo specifico all'utilizzo di contratti a termine pari al 20%. In ogni caso è esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori in mobilità, di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi del regolamento Ue n. 651/2014 della Commissione, come individuati con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali.

Viene, infine, introdotta una sanzione in caso di somministrazione di lavoro fraudolenta (quando cioè la somministrazione è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore), a carico del somministratore e dell'utilizzatore, che sono puniti con la pena dell'ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione.

Prestazioni occasionali

La legge apporta delle modifiche anche ai contratti di prestazione occasionale, gli ex voucher. Fino a oggi le prestazioni occasionali potevano essere utilizzate solo da parte di soggetti che hanno alle loro dipendenze fino a 5 lavoratori subordinati a tempo indeterminato, entro precisi limiti di importo (per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, compensi di importo non superiore a 2.500 euro annui; per ciascun prestatore non oltre 5mila euro annui; per ciascun utilizzatore non oltre 5mila euro annui), e con un limite minimo di utilizzo, che non deve essere inferiore a 4 ore continuative.

Le principali modifiche sono quelle che allargano le possibilità di utilizzo in agricoltura, nel turismo (solo aziende alberghiere e strutture ricettive), negli enti locali.

Sgravi contributivi per favorire l'occupazione giovanile

Per il biennio 2019-2020 viene innalzata a 35 anni l'età dei soggetti per i quali le aziende possono usufruire dello sgravio contributivo introdotto dall'ultima legge di Bilancio.

Quindi, per i datori di lavoro privati che negli anni 2019 e 2020 assumano con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti lavoratori che non abbiano compiuto il trentacinquesimo anno di età, è riconosciuto, per un periodo massimo di 36 mesi, l'esonero dal versamento del 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, nel limite massimo di 3mila euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

L'esonero spetta con riferimento ai soggetti che alla data della prima assunzione per la quale si applica l'incentivo non siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro. Non ostano al riconoscimento dell'esonero gli eventuali periodi di apprendistato svolti presso un altro datore di lavoro e non proseguiti in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Le nuove norme non si applicano ai contratti stipulati dalla Pubblica Amministrazione per i quali continua ad applicarsi la disciplina previgente, mentre si applicheranno ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente al 14 luglio 2018 nonché ai rinnovi e alle proroghe contrattuali successivi al 31 ottobre 2018. Sono invece esclusi i rinnovi e le proroghe avvenuti tra la predetta data e la fine di ottobre, per garantire una tutela ai contratti in corso.

La VOCE delle Trasporti
Donne

Genitorialità e lavoro: a che punto siamo?

Le misure in vigore sono migliorabili, a partire dalla loro durata

di Francesca Di Felice
Responsabile nazionale Fit-Cisl Coordinamento donne

Parlare di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro significa necessariamente parlare di donne e di occupazione femminile, ma non solo. Se infatti il tema è essenziale per agevolare la permanenza nel mercato del lavoro delle donne, soprattutto dopo la nascita dei figli, in realtà coinvolge sempre di più anche gli uomini in quel processo di cambiamento culturale, lento e necessario, che vede la distribuzione e la condivisione delle responsabilità famigliari in modo equo e paritario per la realizzazione di una democratica partecipazione di entrambi i generi alla vita sociale e lavorativa.

Tale processo mira infatti ad alleggerire il carico degli impegni famigliari, ancora troppo spesso nel nostro paese esclusivamente sulle spalle delle donne, condizionate a comporre un puzzle per incastrare tutti gli impegni quotidiani tra lavoro, la casa, i figli e i genitori anziani. Una gestione che, diversamente da quanto spesso succede, dovrebbe essere condivisa all'interno del nucleo familiare e che in realtà ancora costringe le donne a scelte obbligate dovute, da un lato, alla mancanza di interventi strutturali previsti dal legislatore e alle mancanze di un welfare pubblico di sostegno, ma dall'altro, per essere onesti, da un'evoluzione culturale ed emotiva che le stesse donne, culturalmente educate a dover prendersi cura sempre e comunque di ogni cosa, hanno difficoltà ad accettare.

L'argomento quindi è molto complesso e vede diversi aspetti in gioco: dalla necessaria tutela della maternità agli interventi legislativi per sostenere la condivisione delle responsabilità famigliari; dalla sfera della responsabilità sociale delle imprese fino a comprendere il delicato tema della condizione psicologica delle stesse donne.

I diritti delle lavoratrici durante la gravidanza

Quando si parla di maternità e lavoro la prima cosa a cui si pensa sono i diritti delle mamme lavoratrici. È infatti la stessa Costituzione che tutela l'evento della maternità attraverso l'articolo 37, disponendo che «la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione».

Su questa base gli interventi del legislatore si sono susseguiti nel tempo cercando di regolamentare la materia, in funzione dell'evoluzione e dei cambiamenti dei rapporti famigliari e della condizione femminile. A tale proposito il punto di riferimento normativo per eccellenza è il Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, ossia il d.lgs. 151/2001, che ha subito diverse integrazioni, per ultime quelle introdotte dal Jobs Act e a cui il Coordinamento nazionale Donne Fit ha dedicato la pubblicazione "Maternità e Paternità nei Trasporti", completa degli approfondimenti migliorativi e specifici apportati dalla contrattazione collettiva nei trasporti a cui si rimanda per gli opportuni approfondimenti (www.fitcisl.org area donne).

Vediamo di riassumere sinteticamente le norme generali contenute nel Testo unico per le lavoratrici in maternità, sia per i figli naturali che per gli adottivi, per le titolari di contratto di lavoro subordinato comprese le apprendiste. Ogni forma di tutela prevista si attiva a partire dalla comunicazione dello stato di gravidanza corredata da certificato medico, attestante la data presunta del parto, che la lavoratrice deve inoltrare al proprio datore di lavoro. Con tale onere formale la lavoratrice avrà diritto a una serie di opportunità e tutele. La prima fra tutte si riferisce alla salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro. È vietato adibire la lavoratrice al trasporto e al sollevamento pesi, nonché a lavori pericolosi e insalubri (allegato del Testo unico). Inoltre, aldilà della previsione specifica, tale divieto obbliga il datore di lavoro, nell'ambito della valutazione dei rischi, a effettuare una valutazione specifica inerente la condizione delle lavoratrici in gravidanza e a prevedere di conseguenza soluzioni di possibile svolgimento di mansioni alternative a quelle

eventualmente pericolose. Quando ciò non è possibile, il datore di lavoro potrà rivolgersi all'Ispettorato del lavoro richiedendo l'interdizione anticipata dal lavoro per la lavoratrice. La stessa soluzione potrà essere ricercata dalla lavoratrice, in caso di gravi complicanze della gravidanza, attivabile presentando specifica domanda alla Asl corredata dal certificato medico di gravidanza che attesta l'impossibilità temporanea alla prestazione lavorativa.

Nel caso di assenza di gravi complicanze della gravidanza e nel caso in cui la lavoratrice svolga mansioni compatibili con il proprio stato, lei potrà usufruiredi permessi retribuiti dal datore di lavoro per effettuare esami prenatali, accertamenti clinici o visite mediche specialistiche nel caso in cui questi debbano essere eseguite necessariamente durante l'orario lavorativo.

La lavoratrice dovrà poi astenersi dal lavoro, entrando nel cosiddetto periodo di congedo obbligatorio di maternità, nel periodo intercorrente tra i due mesi precedenti la data presunta del parto e i tre mesi successivi, per un totale di cinque mesi, fatta salva la possibilità di scegliere di posticipare l'astensione di un mese. In tal caso la lavoratrice esercita la flessibilità del congedo, riconosciuto solo se ciò non pregiudichi la salute della lavoratrice e del nascituro, risultante da apposito certificato medico, e potrà spostare il mese di congedo a dopo il parto distribuendo così i cinque mesi a disposizione, in uno prima e quattro dopo il parto. La domanda per usufruire del congedo obbligatorio di maternità dovrà essere presentata telematicamente all'Inps entro i due mesi precedenti la data presunta del parto oppure, in caso di esercizio della flessibilità, prima dell'inizio del settimo mese di gravidanza.La presentazione della domanda può avvenire attraverso il sito web (www.inps.it) attraverso le credenziali personali, contact center e patronati.

La posizione della Fit-Cisl

È indispensabile proseguire e rafforzare quel processo di cambiamento culturale, iniziato dal legislatore, volto alla condivisione delle responsabilità famigliari, da una parte per fare in modo tale che la maternità sia un momento della vita di una donna che non ne condizioni il futuro, obbligandola a rinunciare alla realizzazione della propria persona e, dall'altra, per garantire la partecipazione fondamentale dei padri alla crescita dei propri figli, non solo come presenza per il riconoscimento anagrafico, ma come soggetto essenziale.

A tale proposito è indispensabile che i vari soggetti in gioco, Governo, sindacati e imprese, mettano in atto azioni concrete, ciascuno per la propria responsabilità, per la realizzazione di un progetto comune volto a contribuire alla costruzione di basi solide per il futuro del paese. È quello che sta facendo la Fit-Cisl promuovendo soluzioni in tal senso nell'ambito dei rinnovi dei ccnl dei trasporti. Ed è quello che dovrebbe fare il Governo rendendo strutturali, magari migliorandoli, le misure relative al congedo di paternità e gli incentivi volti a promuovere i contratti aziendali diretti ad aumentare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Il congedo di paternità deve divenire misura strutturale

Secondo quanto previsto dalla legge di Bilancio 2017, solo per l'anno 2018, il padre lavoratore dipendente ha diritto a quattro giorni di congedo obbligatorio, da fruire entro i cinque mesi dalla nascita del figlio o dall'ingresso in famiglia o in Italia del minore (in caso di adozione e affidamento nazionale o internazionale). I giorni possono essere goduti anche in via non continuativa. È prevista, inoltre, la possibilità per il padre lavoratore dipendente di fruire di un ulteriore giorno di congedo facoltativo, in sostituzione al periodo di astensione obbligatoria spettante alla madre. I diritti in questione non possono essere sottoposti a valutazioni discrezionali da parte del datore di lavoro.

Tale misura era stata introdotta per la prima volta dal Jobs Act e, anche se in misura più simbolica che sostanziale, rappresenta la volontà di sostenere quel cambiamento culturale che si fonda sulla necessità della condivisione delle responsabilità famigliari, da un lato alleggerendo le spalle delle donne nei compiti di cura, dall'altro riconoscendo la giusta ed equa presenza dei padri nella crescita dei figli. Si tratta del riconoscimento della figura paterna in quanto tale, e non solo in sostituzione di quella materna, che si ritrova nell'approccio usato dal legislatore con l'introduzione dei congedi parentali e del diritto ai riposi giornalieri per

allattamento anche per i padri.

Purtroppo, per la misura del congedo di paternità, alla fine del 2018 scadrà la sperimentazione e con essa la possibilità di proseguire l'evoluzione di quel cambiamento, che con tanta fatica si tenta di conquistare per promuovere la condivisione delle responsabilità familiari tra madri e padri. Auspichiamo che l'attuale Governo prenda coscienza dell'importanza di riconfermare la misura, rendendola strutturale e aumentandone la durata, fugando così i dubbi di un ritorno al passato che riconosce diritti assistenziali per la madre che, se da un lato possono sembrare appetibili, dall'altro relegano la donna a unico soggetto che deve sostenere i bisogni di cura della famiglia, partendo dai figli, condizionandone le scelte lavorative e di carriera, magari anche dopo aver conseguito importanti risultati sia formativi che professionali.

Condivisione delle responsabilità famigliari: il programma del Parlamento europeo

I tassi di occupazione continuano a evidenziare che il lavoro di cura di figli e casa grava soprattutto sulle donne le quali, più spesso dei loro compagni, scelgono ruoli part-time o interrompono la carriera dopo la gravidanza.

La Commissione europea per l'Occupazione ha previsto un programma di azione volto a venire incontro alle esigenze delle famiglie e a contrastare le disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro. In particolare, sarà vagliata l'introduzione di un congedo di paternità retribuito all'80% e «della durata di almeno 10 giorni destinato al padre o alla figura famigliare equivalente dopo la nascita di un figlio, un'adozione e nel caso di bambini nati morti e un diritto individuale a 4 mesi di congedo parentale non trasferibile da utilizzare prima che il figlio compia 10 anni» (fonte: sito del Parlamento europeo). Successivamente sarà anche proposto il permesso retribuito per chi ha bisogno di assistere familiari a carico gravemente malati pari almeno al 78% dello stipendio lordo, oltre che diverse modalità per lavorare in condizioni più flessibili (come lo smartworking) per non costringere nessuno a scegliere tra lavoro e famiglia. A settembre 2018 avranno inizio i negoziati tra Consiglio, Parlamento e Commissione per approvare le proposte messe in campo e già ratificate dai deputati, che, dicono, potrebbero diventare realtà già dal 2019.

I vantaggi per le aziende

È da tempo riconosciuto che gli interventi e l'adozione di misure che migliorino e agevolino la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro aumentano notevolmente la produttività delle aziende, oltre che il senso di appartenenza. Lo ha insegnato e dimostrato Olivetti, pioniere del welfare aziendale, così come le più recenti esperienze introdotte da Luxottica e successivamente da altre aziende, anche dei trasporti, che hanno colto l'occasione degli incentivi previsti dal legislatore nell'ambito del più ampio campo dei servizi di welfare.

A questo si aggiunge, nello specifico, la possibilità ulteriore riconosciuta alle aziende private di usufruire di sgravi contributivi in seguito alla sottoscrizione di contratti di welfare aziendale che favoriscono la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Si tratta di quanto introdotto dal Jobs Act (art. 25 d.lgs. n. 80/2015) e regolamentata dal decreto interministeriale del 12 settembre 2017 a favore dei datori di lavoro del settore privato che hanno firmato contratti aziendali con soluzioni migliorative rispetto a quelle previste dai ccnl o dalle leggi in vigore, oppure devono rappresentare un'estensione o integrazione rispetto a misure già previste in precedenti contratti aziendali.

I contratti aziendali devono prevedere almeno due misure di conciliazione vita lavoro rientranti nelle seguenti aree di intervento: genitorialità; flessibilità organizzativa; welfare aziendale. Inoltre almeno una delle misure deve essere compresa in quelle previste dalle aree di intervento relative a genitorialità o flessibilità organizzativa. Le misure sono diverse e vanno dall'estensione del congedo di paternità, del congedo parentale e delle relative indennità, all'introduzione del lavoro agile, di forme di part time flessibile e della banca delle ore, fino a servizi di sostegno economico quali pagamento della retta dell'asilo nido e del doposcuola.

Il 31 agosto scorso era la data di scadenza del deposito dei contratti aziendali. Sia questa che il congedo di paternità sono misure sperimentali che sono state adottate di anno in anno dal Governo e che, per essere realmente efficaci, avrebbero bisogno di divenire strutturali. Bisognerà oracapire quali saranno le intenzioni dell'attuale Governo nel riconfermare o meno tali misure e agevolazione, magari ampliandone i contenuti e l'entità.

Trasporto marittimo

Fit-Cisl promuove una ricerca sul "posto a terra"

di Remo Di Fiore

Qual è il futuro dei marittimi dopo anni trascorsi per mare? La domanda non è oziosa e la risposta dei lavoratori è inaspettata (per alcuni): non progettano di navigare per tutta la loro vita lavorativa. E allora occorre dare delle risposte ai marittimi, in modo da aiutarli a realizzare le loro aspettative professionali.

Il contesto in evoluzione

In questo momento lo shipping italiano sta vivendo una fase del tutto particolare. Al suo interno, infatti, assistiamo a uno scontro a tutto campo tra due armatori, la nascita di una nuova associazione armatoriale, le incertezze legate al Registro Internazionale che spostano alcune navi verso altre bandiere, una dura posizione della regione Sardegna rispetto a tariffe sui collegamenti che penalizzano il turismo e altro ancora.

In particolare al centro dello scontro dei due imprenditori, che ormai sui media è diventato un appuntamento quotidiano, vi è l'occupazione dei marittimi nazionali e, per quanto possa sembrare strano, nessuno al momento è in grado di dire quanti siano i marittimi italiani imbarcati, quanti quelli disoccupati, le loro qualifiche, i titoli professionali e via elencando. Per questo motivo circolano i numeri più disparati senza che però siano in qualche modo certificati.

Uno strumento utile potrebbe essere il sistema Unimare, visto che mensilmente gli armatori debbono fornire alla piattaforma gestita dal Ministero del Lavoro i dati del personale imbarcato sulle loro navi. Sfortunatamente, sino a oggi questi dati sono ritenuti sensibili e quindi riservati. A ciò dobbiamo aggiungere il fatto che un numero notevole di marittimi, forse la maggioranza, naviga in bandiera estera, avviati a bordo fuori della legge 135, e quindi difficili da censire. Il settore delle crociere, ad esempio, ne impiega moltissimi: basti pensare alle società del gruppo Carnival e non solo.

L'assenza di dati certi non solo non permette di fotografare la situazione in atto e trovare eventuali correttivi, ma, fatto ancor più grave, non consente di programmare la formazione e l'occupazione per il futuro alla luce, per esempio, delle navi "autonome".

Ecco perché in questo stato di incertezza possono avvenire strumentalizzazioni di ogni tipo. Noi come Fit-Cisl abbiamo preferito concentrarci su soluzioni concrete per individuare posti di lavoro per i nostri marittimi, evitando di entrare nello scontro tra armatori, a parte il segnalare il pericolo della fuga in bandiera estera avvenuta negli anni '80 qualora il Registro Internazionale subisse pesanti modifiche.

La premessa è necessaria per comprendere il progetto che ha avviato la Fit-Cisl e apprezzare lo sforzo che è stato fatto congiuntamente alla Itf, la Federazione internazionale dei lavoratori dei trasporti, per dare ai marittimi un ulteriore sbocco occupazionale, a beneficio di tutto il cluster marittimo.

La ricerca internazionale

L'idea è nata leggendo il "Manpower Report" del Bimco, associazione datoriale internazionale, ovvero quella pubblicazione che può esser considerata la "Bibbia"del lavoro marittimo a livello mondiale. Si tratta di una ricerca a tutto campo che coinvolge armatori, agenti e i marittimi stessi ed è finalizzata a confrontare l'offerta e la domanda di "seafarers" nel mondo. I dati tengono conto di tre livelli di sviluppo del trasporto marittimo ed è talmente accurato e fondamentale da essere pubblicato solo ogni cinque anni.

A pagina 60 dell'edizione più recente vi è una novità assente nelle pubblicazioni più vecchie: parliamo del diagramma intitolato "Number of years seafarers expect to remain at sea", nel quale sono evidenziate le risposte

dei marittimi alla domanda: "quanti anni programmate di continuare a lavorare per mare". Quasi il 50%degli intervistati pensa di proseguire in tal senso per un periodo compreso tra 5 e 10 anni. A seguire il 27% per un arco di tempo tra 11 e 20 anni. Il 16% degli intervistati meno di 5 anni. Possiamo quindi ritenere che la maggioranza dei marittimi spera di trovare "il posto a terra" dopo mediamente 10-15 anni passati a lavorare sulle navi.

Certamente la tendenza non è una novità, ma per la prima volta è supportata da dati statisticamente raccolti sul campo attraverso un questionario. Ecco quindi che la collocazione a terra è una delle aspirazioni dei marittimi. Agevolarla centra due obiettivi importanti, ovvero un abbassamento dell'età media del personale marittimo e un arricchimento professionale nel cluster marittimo. Infatti in linea puramente teorica si potrebbe pensare di gestire la flotta di un paese con personale straniero ma non si può farlo in tutte le attività connesse: dalle società di navigazione ai cantieri, dai registri di classificazione alle agenzie marittime. E potremmo continuare. Ci riferiamo a tutte quelle attività correlate al trasporto marittimo che, senza avere al loro interno personale con esperienza di bordo, non potrebbero utilmente funzionare. Lasciamo per ultimo, ma non per importanza, il fatto che agevolare il meccanismo del trasferimento a terra dei marittimi è una positiva risposta al fenomeno della disoccupazione di cui si parlava in premessa.

La nostra proposta

Il vero problema, per lo meno in Italia, è che non esistono un'informazione e un meccanismo ad hoc per agevolare questo passaggio bordo-terra, per cui l'iniziativa in tal senso è lasciata al singolo. Per questo motivo la Fit-Cisl con un forte finanziamento da parte di Itf ha affidato al dipartimento di Economia e Statistica dell'Università di Genova una ricerca chiamato "Second Life" per studiare la questione e creare un meccanismo informatico a disposizione dei marittimi e del cluster per agevolare il trasferimento bordo-terra.

Il lavoro, che sarà completato entro la fine dell'anno, si è rivelato complesso ed è stato basato sul meccanismo dei questionari. Innanzitutto per ogni posizione di bordo, non solo per gli ufficiali ma anche per i ratings, è stato individuato il contenuto professionale necessario per svolgere la relativa mansione.

Successivamente sono state individuate una serie di attività nel cluster marittimo interessate all'utilizzo di personale di bordo, fissando per ognuna il contenuto professionale richiesto. Si fa notare che, in questo modo, il marittimo che aspira una certa collocazione, sapendo quali contenuti professionali sono richiesti, potrebbe colmare le proprie eventuali lacune con appositi corsi di formazione.

Come Fit-Cisl certamente siamo titolari e promotori del progetto, ma non abbiamo esitato a coinvolgere altri soggetti in grado di arricchire la ricerca e fornire un contributo di conoscenza importante. Ci riferiamo in particolare ai raccomandatari marittimi e al Collegio dei capitani.

Come già detto, il punto di arrivo sarà un software, di fatto una griglia a disposizione ove, entrando con una posizione di bordo, si conosceranno gli sbocchi a terra relativi al contenuto professionale richiesto. Il sistema lavorerà anche al contrario, e cioè partendo da un ruolo a terra richiesta da un soggetto del cluster per individuare la posizione di bordo cui fare riferimento. Ci preme sottolineare che il sistema si è fatto carico a pieno titolo anche dei ratings perché anche per questa categoria esiste spazio di collocazione a terra.

Recentemente c'è stata una riunione in Università durante la quale l'equipe di professori e assistenti coinvolti nel progetto ha presentato alla Fit, al suo coordinatore Itf, al presidente dei raccomandatari, al Collegio e in particolare al rappresentante del Trust di Itf che ha fornito le risorse, una prima bozza della ricerca ovvero un denso testo di circa 50 pagine, a indicare la complessità del lavoro che la nostra breve descrizione certo non lascia intendere. I partecipanti hanno fornito una valutazione fortemente positiva del risultato e la Itf ha ventilato la possibilità di replicare la ricerca a livello europeo. Naturalmente i partecipanti hanno fornito orientamenti e proposte integrative al lavoro, che il gruppo di ricercatori svilupperanno ulteriormente.

In quella riunione si è discusso anche di come render pubblica la ricerca, mantenendo naturalmente alla Fit-Cisl e alla Itf la titolarità. Con ogni probabilità si organizzerà una conferenza, presenti soggetti del cluster come armatori, agenti, autorità tipo Mit e comando generale e via elencando, perché quanto prodotto venga messo a disposizione di tutti. Nel merito tutti i partecipanti alla riunione in Università si sono impegnati sulla riservatezza della prima bozza e la prima informazione pubblica avverrà da parte della Fit in occasione del premio San Giorgio che ogni anno viene attribuito ai migliori diplomati del Nautico. Per quanto ci riguarda l'idea è quella di dedicare una nostra pubblicazione che contenga tutta la ricerca, così come il Collegio dei capitani dedicherà un intero numero di "Vita e mare" a Second Life, il cui sottotitolo è "Seafarers work and live better having alternatives of a future job ashore".

In conclusione ci preme sottolineare come la Fit-Cisl sia impegnata in progetti concreti a favore dei marittimi, piuttosto che abbandonarsi ad alimentare le sterili polemiche fra armatori o a strumentalizzare per fini poco chiari situazioni di disoccupazione. In questo senso la Fit non esita a stanziare grandi risorse anche economiche che traguardino la soluzione dei problemi dei naviganti.

Trasporto marittimo

La Fit-Cisl è sindacato leader nel settore crocieristico

È confermato: la Fit-Cisl è leader nel settore crocieristico. Il 3 e il 4 settembre ci sono stati una serie di incontri importanti presso la Itf, la Federazione internazionale dei lavoratori dei trasporti a cui siamo affiliati, allo scopo di mantenere la nostra posizione nel mondo crocieristico. Alle riunioni hanno partecipato Remo e Francesco Di Fiore e soggetti diversi, in particolare i rappresentanti delle compagnie Saga e Disney.

Come abbiamo più volte evidenziato su La Voce dei Trasporti, i motivi per cui troviamo consenso sono legati alla competenza, professionalità e serietà che la Fit-Cisl esprime attraverso non solo chi tiene le relazioni con le aziende e i loro dirigenti, ma anche grazie al nostro staff di Roma. Comprensibilmente, ogni volta che c'è un cambio di vertice aziendale è un momento delicato, perché dobbiamo ricostruire il dialogo con la controparte e verificare che, per motivi di natura diversa, la compagnia non si muova alla ricerca di un altro interlocutore sindacale.

Recentemente questo cambio al vertice è avvenuto per le due società Saga e Disney. Dobbiamo dire che sono stati i vertici in uscita o destinati ad altro incarico a chiederci di incontrare i nuovi responsabili. Questo fatto va letto letto come un segno di continuità nella politica aziendale. Dobbiamo dire che a tutti i nostri incontri ha partecipato anche Fabrizio Barcellona, proveniente dalla Fit-Cisl, da anni in Itf e che tra i vari incarichi ha anche quello di seguire le crociere.

Il primo incontro è avvenuto con Saga, società che possiede le navi Saga Sapphire e Saga Pearl rappresentata dal nuovo Direttore delle risorse umane Dale Law. Con lui abbiamo affrontato subito il tema del futuro sviluppo aziendale, nel senso che dovrebbero esservi due navi nuove in entrata con un incremento di personale all'interno del nostro contratto. Quest'ultimo è in scadenza e quindi si è parlato di come migliorarlo ulteriormente alla luce degli indirizzi Itf, che sono contenuti in un documento chiamato "Miami guide lines". E non solo: tecnicamente si è deciso di recuperare, così come prevede la Federazione internazionale, alcune voci di spesa aziendale come il training, cioè la formazione sulle norme Imo che sono considerate benefici al marittimo. La Saga poi istituirà una serie di "bonus" da riconoscere ad alcune qualifiche e previste a tabella paga, che miglioreranno ulteriormente il livello salariale per giungere a quello richiesto da Itf. La società si è dichiarata anche disponibile ad aumentare le somme previste in caso di inabilità o morte per infortunio e non solo: anche la "maternity clause" sarà migliorata a miglior tutela della donna imbarcata.

Anche l'articolo che regola l'associazione al sindacato vedrà una nuova formulazione che da un lato rispetti il "freedom of association" della convenzione Mlc 2006 e dall'altro non si scontri con l'art. 17 della legge 300. La Saga non ha ancora firmato il "Protocol of visit" che regolamenta le visite a bordo degli ispettori Itf, stabilendo quali sono abilitati, in quali porti e con quali procedure. Scadendo il contratto a fine settembre e non essendoci i tempi tecnici per la sua definizione finale, come accade in questi casi rilasceremo una dichiarazione da affidare al comandante di ogni nave in caso di visita Itf, dichiarando che le parti sono in negoziazione e quindi di fatto la nave è in regola con la Federazione.

Possiamo dunque affermare che il nuovo Direttore delle risorse umane ha confermato il precedente rapporto positivo tra le parti e ciò ci consente di confermare che Saga continuerà ad essere una società le cui navi saranno anche per il futuro coperte da nostro contratto.

Il secondo incontro ha riguardato un'altra importante società, ovvero la Disney. Quattro sono le navi utilizzate ovvero la Disney Wonder, Disney Dream, Disney Fantasy e Disney Magic, tutte coperte da nostro contratto.

Stiamo parlando, incluse le riserve a terra, di circa 9mila marittimi che sindacalmente ricadono sotto la nostra responsabilità.

La Disney è una società nota per i parchi a tema, i più importanti dei quali si trovano a Orlando, Los Angeles, Parigi e Shangai, ma ve ne sono anche altri in Africa e America del Sud. Parliamo di una realtà che anno dopo anno macina utili ed è in continua espansione con attività collaterali. Alcuni anni fa decise di entrare nel modo delle crociere offrendo un prodotto finalizzato alle famiglie e con costi a passeggero molto alti. Con tutto ciò le richieste continuano a crescere e quindi due nuove navi sono in programma.

È da notare che proprio per queste sue alte entrate la Disney può permettersi di costruire navi totalmente diverse dalle mega-navi che sono sul mercato, che sembrano molto palazzi galleggianti. Le navi Disney sono più marine, vicine nella struttura ai grandi liners del passato. Le elevate entrate e quindi la non ricerca esasperata dello sfruttamento degli spazi alzano molto i costi della costruzione, ma con la strutturazione e l'arredamento interni finalizzati alle famiglie e ai bambini in modo da offrire un prodotto unico. Le condizioni del personale imbarcato anche in termini di salari sono tra le migliori del mercato. I social benefits compreso il sistema pensionistico aziendale fanno sì che gli italiani imbarcati non optino per il sistema Inps.

Tornando all'incontro di Londra, anche in questo caso abbiamo conosciuto il nuovo Responsabile delle risorse umane, Dewald Hanekon, con il quale abbiamo cercato di delineare le future relazioni sindacali per verificare che il cambio al vertice non comportasse un approccio diverso verso il nostro sindacato. Dobbiamo dire che tutto si è svolto per il meglio. L'incontro con Disney è stato quindi positivo e si è anche abbozzato un programma di visita alle navi in Europa che Francesco Di Fiore e Livia Martini porteranno avanti.

Il pomeriggio del giorno 4 ha visto l'incontro più impegnativo, più precisamente una riunione straordinaria del Comitato Crociere (Cruise Ship Task Force) di cui è presidente il collega norvegese Johan Øyen e vicepresidente Francesco Di Fiore. In passato non era mai accaduto che venisse organizzata una riunione straordinaria ma, evidentemente, con il Congresso alle porte la Itf non poteva permettersi di non aderire a una richiesta dei sindacati australiano Mua e neozelandese Munz. L'ordine del giorno prevedeva due argomenti ovvero la situazione delle navi da crociera in quelle acque e il lavoro portuale sempre collegato alle navi da crociera nei porti australiani.

Il Mua, attraverso il suo Presidente Christy Cain, chiedeva al Comitato di trasferire al sindacato locale tutti i diritti di negoziazione con le compagnie operanti in Australia. Dobbiamo dire che la maggioranza delle compagnie tipo P&O, Carnival Australia, Carnival UK, Ccl hanno un contratto con la Fit-Cisl e quindi per noi una simile decisione avrebbe significato un grosso problema sul piano politico e delle risorse. Inoltre Christy chiedeva l'imbarco di personale australiano. Attualmente sulle navi da noi coperte che operano in quell'area abbiamo a bordo 717 australiani e il Presidente del Mua chiedeva da subito di sottoscrivere quei contratti. La situazione per noi si presentava veramente difficile. In effetti il Mua, in base al principio Itf del "Beneficial Owner", non avrebbe avuto nessun titolo, ma al limite neppure noi in quanto la proprietà è controllata dalla Borsa di Londra e New York, quindi nessun legame con l'Italia.

Il dibattito è stato lungo e complesso anche perché la realtà è che comunque nessuna delle società ha intenzione a stabilire rapporti con un sindacato che non è certo ragionevole e flessibile. Non a caso, a una lettera del Segretario generale Itf a Carnival UK, la risposta di David Dingle, Presidente della compagnia, è stata chiaramente negativa. La nostra linea di difesa è stata quindi quella delle difficoltà praticamente insuperabili a costringere una società ad avere al tavolo un sindacato soloamente perché le navi toccano i porti di quel paese.

Dobbiamo dire che Oyen ci ha sostenuti, anche perché il suo sindacato Nsu firma i contratti con Royal Caribbean che ha navi in Australia. La Itf nella persona di Jackie Smith ha spostato l'attenzione sulla questione portuale, obiettivo più facile da raggiungere e quindi piano piano il dibattito ha abbandonato il versante mare. Il problema dei porti è molto semplice, ovvero solo nel porto di Sidney la società crocieristiche affidano il lavoro ai portuali associati al Mua, ma non negli altri porti australiani. L'impegno assunto dai sindacati marittimi nel Comitato Crociere è stato quello, nei rapporti con le società, di spingere perché incontrino il Mua e trovino soluzioni positive alle loro richieste sul versante del lavoro portuale. È n obiettivo forse raggiungibile rispetto al quale anche noi ci impegneremo. Non si parlerà più di diritti di negoziazione per i contratti marittimi.

Quanto deciso nel Comitato, assieme alla conferma del mantenimento degli storici rapporti con Saga e Disney, ci consente di affermare che gli incontri di Londra sono stati per noi positivi e che possiamo guardare al futuro in maniera costruttiva.

Remo Di Fiore

Trasporto marittimo

La formazione dei marittimi nel settore crociere

di Francesco Di Fiore
Coordinatore ispettori Itf

Nel 2015 mancavano all'appello 102.500 marittimi e si prevede che nel 2020 il fabbisogno dei soli ufficiali sarà di 881.500

Continuano con successo i seminari organizzati da Itf, la Federazione internazionale dei trasporti, insieme con il sindacato tedesco Ver.di., quello norvegese Nsu e naturalmente la Fit-Cisl. Ogni volta sempre più marittimi vogliono partecipare e non solo, perché le stesse società vedono positivamente queste iniziative che formano il personale sia in materia sindacale sia su temi delicati come il mobbing, le molestie sessuali, la prevenzione dell'Hiv (virus da immunodeficienza acquisita). Non a caso molte aziende hanno chiesto di poter inviare loro responsabili per fornire formazione.

Un settore strategico e in espansione

Parliamo naturalmente del comparto crociere, una realtà che vede un incremento continuo delle navi, un aumento della loro capacità di trasporto passeggeri e quindi una crescita esponenziale dei posti di lavoro, specie se pensiamo che le ultime unità immesse sul mercato arrivano a 3.000 persone di equipaggio ciascuna. Basti pensare che in base ai dati dell'associazione datoriale internazionale Bimco il 70,4% dei marittimi nel mondo lavora su navi passeggeri. È anche da notare che già nel 2015 (in base agli ultimi dati Bimco disponibili) il 67% delle società di navigazione dichiarava difficoltà a reperire personale e si prevedeva un incremento di tale problematica negli anni a venire, anche perché, per motivi di sicurezza e qualità del servizio offerto, i marittimi di cui parliamo debbono comunque essere di un buon livello professionale. Nel 2015 infatti mancavano all'appello 102.500 marittimi e si prevede che nel 2020 il fabbisogno dei soli ufficiali sarà di 881.500.

Del resto anche i dati economici sottolineano la crescente importanza del settore crocieristico. Secondo il Cruise Industry Annual Report nel 2017 - 2018 il volume d'affari salirà a 37 miliardi di dollari. Occorre tener presente che la vera concorrenza delle crociere è non tanto tra operatori, ma con le due capitali mondiali del divertimento: le città di Las Vegas e Orlando che da sole muovono 19 milioni di visitatori l'anno, mentre le navi da crociera nel mondo non raggiungono i 12 milioni.

Questi fatti spiegano la forte attenzione che la Fit-Cisl rivolge alle navi da crociera che per il 60% e oltre sono coperte da nostri contratti. Certo è che, aumentando il numero di marittimi da seguire, cresce l'impegno delle nostre strutture di ispettorato e di reclamo. Quest'ultima, ubicata a Roma nel 2017, ha recuperato a favore dei marittimi ben 3 milioni di dollari tra salari, disability (infortunio sul lavoro grave che non consente di recuperare la propria condizione) e via elencando. Per completare il quadro è importante conoscere anche il dato del turn-over, ovvero la percentuale di marittimi che lasciano una compagnia per mettersi sul mercato e cercare condizioni migliori. Il dato medio per gli ufficiali di coperta va dal 8 al 10%. Per quelli di macchina dal 8,2 al 11,6% mentre per i ratings (sottoufficiali/comuni) si aggira attorno al 10,6%.

Il quadro del mercato sin qui tracciato porta evidentemente all'esigenza delle compagnie di "trattenere" nei suoi ruoli il proprio personale e ciò avviene non solo con buoni salari, pur se compatibili con il mercato, ma anche attraverso meccanismi di welfare e formazione "fidelizzante". Questo fa comprendere l'importanza dei seminari, a cui spesso presenziano anche i famigliari dei marittimi con molti momenti di socializzazione, che trasformano il concetto di appartenere ai ruoli di una società in quello di esser parte di una famiglia. Anche su queste cose si gioca il futuro di fidelizzazione dei marittimi.

Il peso dell'Ucraina nel mondo marittimo

Tornando ora al seminario in Odessa diciamo subito che, dopo India, Filippine, Indonesia e Caraibi, si è presa in considerazione l'Ucraina in quanto i marittimi di quel paese sono numerosi a bordo delle navi, anche se non in numero eccessivo su quelle da crociera. Essi sono circa 37.000, la maggioranza su navi di bandiera estera e rappresentano il 3% dei marittimi a livello mondiale. Per completare il quadro, secondo le statistiche, al primo posto troviamo i filippini (230.000 marittimi nel mondo). Nel Mediterraneo al primo posto è la Turchia con 62.500 marittimi (5,1%) mentre all'Italia ne vengono attribuiti 23.000 (1,9%). Se facciamo una conta delle compagnie che utilizzano in parte o in toto marittimi ucraini diciamo che sono 224, ovvero quasi i 2/3 delle compagnie al mondo.

Dobbiamo dire che il sindacato marittimo ucraino Mtwtu (Marine Transport Workers' Union of Ucraine), da quando c'è il nuovo e giovane Presidente Oleg Solodukhov, è molto attivo e non a caso la Itf, Federazione internazionale dei trasporti, e l'associazione datoriale internazionale Imec attraverso un fondo speciale hanno finanziato con 3 milioni di dollari due centri molto importanti per la formazione in quel paese (Kherson State Maritime Academy e National University Maritime Academy), a dimostrazione di quanto l'Ucraina si senta impegnata a fornire al mercato marittimi professionalizzati.

Il seminario di Odessa

È stato quindi un doveroso riconoscimento organizzare il seminario ad Odessa. Oltre agli ucraini, hanno partecipato marittimi rumeni e bulgari. Abbiamo limitato la partecipazione a 45 persone anche per motivi di costi e abbiamo scoperto che quasi il 50% dei marittimi partecipanti erano donne, a dimostrazione che oggi in campo marittimo andiamo sempre più verso la parità di genere.

Come detto, i lavori si sono svolti con il solito schema. Una giornata è stata dedicata solo alle donne, che a bordo delle navi da crociera sono spesso soggette a molestie sessuali e mobbing. Il fenomeno è in diminuzione ma ciò non toglie che esse debbono essere informate sul fenomeno e istruite su come difendersi. Altro modulo importante è stato dedicato alla Mlc 2006, la convenzione internazionale sul lavoro marittimo, e in particolare alle procedure di reclamo a bordo e a terra, gli orari di lavoro e riposo e altri diritti fondamentali. Più tempo è stato speso per illustrare i contratti, logicamente tenendo conto delle società di provenienza e dei sindacati firmatari.

Il sindacato che ci ha ospitati ha invitato numerose personalità politiche con responsabilità in campo marittimo, compreso il Ministro ucraino dei Trasporti. Tutti i partecipanti hanno poi seguito nell'accademia della marina la consegna dei brevetti agli allievi e visitato il centro di formazione. Ci sono poi stati momenti di socialità anche con le famiglie, per i motivi precedentemente sottolineati.

La data e il luogo del prossimo seminario non sono state ancora decisi.

Celebrata a Paola la Giornata mondiale del marittimo

In occasione della Giornata mondiale del marittimo, la Fit-Cisl area contrattuale marittimi nazionali ha celebrato la ricorrenza recandosi presso il Santuario di San Francesco di Paola per rendere visita al Patrono della gente di mare San Francesco.

All'interno della celebrazione della Santa Messa delle ore 18 è stato consegnato un omaggio floreale al Santo e consegnata una targa ricordo ai Padri Minimi del Santuario a ricordo della giornata.

Il 25 giugno è stato dichiarato dall'International Maritime Organization (Imo) "Giornata mondiale del marittimo". Con la risoluzione 19 adottata nel corso della conferenza diplomatica svoltasi a Manila, nelle Filippine, dal 21 al 25 giugno 2010, si è voluto esprimere apprezzamento e gratitudine alla gente di mare proveniente da ogni parte del mondo per il suo fondamentale contributo al commercio marittimo internazionale e alla società civile nel suo complesso.

Il valore fortemente simbolico di questa giornata è dunque quello di sottolineare "la persona" marittimo, considerando che l'opinione pubblica, rispetto ad altre categorie di lavoratori, dei marittimi sa ancora troppo poco. La complessità del loro mondo sfugge a qualsiasi definizione che abbia la pretesa di essere unica e univoca.

In Europa, come attestato dal centro di ricerche statistiche Eurostat, quello per mare è considerato tra gli impieghi a maggior rischio infortunistico; il dato è supportato dalla stessa Agenzia Europea per la Salute e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro con un'incidenza di infortuni, in special modo per il settore della pesca, superiore di ben 2,4 volte alla media dell'Unione europea. Gli operatori del mare, infatti, sono soggetti a situazioni di notevole fatica e stress lavorativo ed esposti a rumore e vibrazioni, amianto, radiazioni, agenti biologici e chimici, lavoro notturno, variazioni improvvise del microclima e a un notevole rischio da movimentazione manuale dei carichi, nonché a una maggiore incidenza di abitudini voluttuarie scorrette (come fumo e alcol) e a una tendenza all'invecchiamento precoce, in funzione del carattere usurante delle attività svolte.

Tutelare la salute dei lavoratori marittimi, e rendere la navigazione sicura, rappresenta quindi un dovere innanzitutto morale in funzione degli svariati rischi professionali che caratterizzano questa attività, cui vanno associate, in maniera funzionale a tale primaria esigenza, mirate e coerenti politiche gestionali della sicurezza delle mansioni volte all'adozione di progetti di miglioramento degli standard tali da conciliare obblighi normativi e vantaggi per la crescita aziendale.

È questa la sintesi – tratta da uno dei più recenti rapporti d'indagine settoriale edito a livello internazionale – di una mansione, di una figura professionale, dei rischi potenziali cui la stessa può incorrere nel quotidiano assolvimento delle proprie delicate e sempre più specialistiche mansioni di bordo.

Ciò senza dimenticare il prezioso apporto che questi lavoratori sono chiamati a corrispondere a fianco degli uomini della Guardia Costiera e degli altri organi facenti parte delle missioni di vigilanza e umanitarie nel Mediterraneo a favore delle migliaia di migranti. A fianco di ufficiali, marinai, piloti, vi sono anche i marittimi che, grazie alla loro professionalità e alla loro umanità, hanno tante volte contribuito al buon esito di delicate operazioni di soccorso.

In questo territorio, come in altri, siamo riusciti a realizzare sinergie in seno alle quali siedono assieme in un'ottica partecipata rappresentanze del mondo sindacale, datoriale, scolastico e marittimo che hanno portato alla creazione di un "Tavolo permanente di confronto", un'importante occasione per fare sintesi sulle dinamiche intrinseche del settore.

Vincenzo Fausto Pagnotta
Segretario regionale Fit-Cisl
Calabria

Ecco il concorso “La Fit Cisl Lazio cresce con te”

La Fit-Cisl del Lazio ha ideato e bandito un concorso a premi rivolto in via esclusiva agli studenti delle scuole elementari che siano figli e/o nipoti degli iscritti alla Federazione stessa.

Il concorso, dal titolo “La Fit-Cisl Lazio cresce con te”, prevede l’elaborazione da parte dei partecipanti di un disegno (anche in formato fumetto) nel quale venga rappresentata l’attività lavorativa svolta dalle mamme o dai papà ovvero dalle nonne o dai nonni, inerente gli ambiti che come Federazione presidiamo quotidianamente con la nostra azione di tutela e contrattazione.

La curiosità nel vedere come i nostri figli o i nostri nipoti immaginano il lavoro che svolgiamo e tuteliamo, accompagna il nobile obiettivo di riuscire a trasmettere loro i valori che risiedono dentro le nostre attività: la solidarietà, l’uguaglianza, il bene comune, l’appartenenza, la condivisione, il civismo. Gli stessi valori che da sempre ispirano l’azione sindacale e che abbiamo il dovere di trasmettere alle nuove generazioni.

Risaldare la catena di trasmissione valoriale tra le diverse generazioni, ponendo al centro il lavoro quale elemento identificativo e generativo, rappresenta infatti per la Fit-Cisl del Lazio una sfida culturale cruciale per il futuro. L’auspicio è quello di riportare il lavoro al suo significato più profondo, attraverso un gioco da svolgere in famiglia che può trasformarsi, proprio per la sua semplicità, in un’occasione di riflessione attorno alle nostre attività a cui troppo spesso, complici fattori economico–finanziari dominanti nella società, non siamo più in grado di riconoscere la giusta importanza. Come ci ha recentemente ricordato Papa Francesco: «La persona che mantiene se stessa e la sua famiglia con il proprio lavoro sviluppa la sua dignità. Il lavoro crea dignità».

L’iniziativa mira ad avere anche significativi risvolti organizzativi, promuovendo l’incontro, in una veste alternativa, tra i nostri iscritti e la Federazione tutta, partendo dai rappresentanti sindacali presenti sui posti di lavoro fino alla Segreteria generale, attraverso un lavoro corale di promozione che culminerà con un evento finale, previsto per la metà del mese di dicembre, nel corso del quale tutti i partecipanti e le loro famiglie si incontreranno per la cerimonia di premiazione e la consegna degli attestati.

Il termine ultimo per la consegna degli elaborati è stato fissato al 31 ottobre 2018. Sarà quindi un’apposita commissione ad operare la selezione delle 12 opere che risulteranno vincitrici del concorso. Ma non saranno le sole ad essere riconosciute. Infatti tutti gli elaborati che perverranno saranno esposti presso la Galleria d’Arte Pulcherrima, sita al civico 44 di via Merulana (Roma). Una mostra che sarà ulteriore motivo di vanto per la Fit-Cisl Lazio e magari di orgoglio e ispirazione per i più piccoli e per i loro genitori e nonni.

Marino Masucci
Segretario generale Fit-Cisl Lazio

Ponte Morandi: una tragedia per i morti, un disastro per Genova

Come Fit-Cisl Liguria ci auguriamo che lo sciacallaggio politico e il tempo degli annunci siano finiti e il lavoro e l'azione diventino una priorità seria

La tragedia del crollo del ponte Morandi a Genova ha portato un immenso dolore per chi non c'è più, un lutto enorme per i familiari delle vittime alle quali va il nostro primo pensiero e cordoglio, uniti alla solidarietà verso chi ha perso la casa e con essa la propria identità.

Questa tragedia però ha un impatto devastante anche su tutta la città di Genova, i suoi abitanti e conseguentemente sulle lavoratrici e i lavoratori che potrebbero esserne coinvolti.

Già da subito si è evidenziata, nonostante l'impegno delle istituzioni locali, la difficoltà che il traffico cittadino, orfano del ponte, si appresta a vivere a partire dal termine delle vacanze e dall'inizio del periodo scolastico. Ma come Fit-Cisl Liguria vogliamo soffermarci in particolare sulle conseguenze del crollo per i settori di nostra competenza.

In primis parliamo di Amiu, l'azienda genovese di igiene ambientale: il crollo è costato la vita a due lavoratori impegnati nelle aree di sua proprietà, dedicate al compattatore da una parte e al deposito mezzi dall'altra. Per sostenere le famiglie delle vittime, Fit-Cisl nazionale, con gli

altri sindacati di settore e la fondazione Rubes Triva, ha attivato un conto corrente il cui iban è IT 38 M 02008 05017 000105365332; la causale suggerita è: vittime di Genova. Il crollo, inoltre, continua ad avere conseguenze per tutta l'azienda e infatti da subito è iniziata l'emergenza lavorativa: è necessario ricollocare i circa 300 dipendenti lì impiegati, trasferendoli presso altri siti cittadini, e individuare aree utili a diventare alternative a quelle distrutte.

L'impatto della tragedia è ingente anche a danno del porto e dei terminal che si trovano a Genova Centro e Genova Voltri. Il Vte movimenta circa 3.500 mezzi al giorno, buona parte di questi, circa 2.000/2.500, nelle ore pomeridiane: è chiaro che, vista la sua ubicazione a ponente del Morandi, riesce a gestire meglio il flusso veicolare, usufruendo dell'autostrada del turchino verso Piemonte e Lombardia e della tratta ferroviaria a oggi attiva.

È diversa la situazione per i circa 1.200 mezzi che transitano dai terminal in maniera trasversale tra Genova Centro e Voltri, principalmente per la movimentazione dei containers vuoti. Si può facilmente immaginare cosa comportano tutti questi mezzi riversati in città in termini di viabilità e sicurezza: uno scotto durissimo da pagare.

Quanto alle aziende interne al porto vecchio, Fuorimuro (la ferrovia portuale) ha già provveduto a mettere in cassa integrazione straordinaria i lavoratori impegnati nell'area del porto vecchio (circa 80 persone),mentre varie altre aziende rischiano il collasso e la conseguente chiusura a causa della dilatazione dei tempi di consegna delle merci, che oggi possono essere veicolate solo via gomma, rischiando di produrre una elevata perdita di occupazione. Specialmente i terminal ubicati nella zona del porto vecchio potrebbero essere i primi a subire una drammatica ripercussione, in quanto quelli maggiormente colpiti.

La tratta ferroviaria che movimentava il flusso dei treni blocco (trasportano container via ferro), come sappiamo, è interrotta a causa dei detriti che la ricoprono lungo il torrente Polcevera, e quindi non utilizzabile; di conseguenza, la movimentazione via gomma subirà inevitabilmente ritardi dovuti ai nuovi percorsi che i mezzi provenienti dal Piemonte e da ponente saranno obbligati a effettuare.

Contestualmente possiamo notare il grande senso di responsabilità che Ferrovie dello Stato Italia e i suoi dipendenti hanno dimostrato, sospendendo direttamente lo sciopero programmato e dando piena disponibilità all'aumento programmato dei treni nella tratta Voltri-Nervi vista la necessità di aumentare di circa 50 le corse giornaliere utili a fornire un servizio oggi inadeguato all'emergenza cittadina.

Anche per Amt e Atp, aziende della mobilità pubblica locale, sarà necessaria una rimodulazione dei servizi, a partire dalla metropolitana di Brin, oggi unico mezzo pubblico capace di trasportare i cittadini dalle aree limitrofe alla zona rossa al centro cittadino. È di questi giorni la notizia di 54 nuove assunzioni tra gli autisti per rinforzare l'organico, anche se ancora oggi non ci sono i mezzi sufficienti a disposizione per aumentare il servizio e a tal proposito si sta chiedendo aiuto alle città vicine per sopperire a questa carenza.

Parliamo ora dell'autotrasporto merci e della logistica. Come noto, quest'anno sono stati già fatti vari giorni di sciopero a causa delle interminabili ore di attesa che gli autisti devono subire ai varchi dei terminal, ma il crollo ha peggiorato ulteriormente la situazione.

Tutto ciò impatterà a cascata sugli operatori portuali terminalistici quali spedizionieri e agenti marittimi, che si troveranno a lavorare in condizioni sempre più stressanti, con tempi contingentati difficilmente gestibili, ricevendo pressioni da armatori che vedono nei tempi operativi strettissimi la possibilità di fare loro economie interne rispetto ai costi nave, gestendo itinerari viaggio e consegna a loro discrezione. Gli armatori difficilmente lascerebbero carta bianca a situazioni diverse, considerando poi che le multinazionali del mare oggi hanno sedi distanti dalla città, e molto spesso dall'Italia, con unico obiettivo il guadagno. L'iniziativa di spostare i containers via mare con feeder sembra difficilissima da attuare.

Situazione pesantissima anche per l'aeroporto che, con un contesto cittadino di traffico bloccato, rischia di veder fuggire presto gli investitori che stanno lanciando nuove rotte da e per Genova.

In ultimo abbiamo volutamente da citare la società Autostrade, i cui dipendenti potrebbero subire danni e ripercussioni da questa triste vicenda.

Come Fit-Cisl Liguria ci auguriamo che lo sciacallaggio politico e il tempo degli annunci siano finiti e il lavoro e l'azione diventino una priorità seria. La città e la Regione Liguria hanno necessità di nuove infrastrutture adeguate alla realtà della mobilità moderna, in aggiunta a una puntuale manutenzione delle opere esistenti.

A tal riguardo appare indispensabile e irrimandabile un "Piano Genova" che sia nella sua visione eccezionale e straordinario, funzionale a rilanciare la nostra città e il nostro porto, la nostra economia.

Noi genovesi con la nostra costanza, umiltà e testardaggine faremo la nostra parte come sempre con la nostra Fit-Cisl presente, pronta e sincera alleata al nostro fianco.

Mauro Scognamillo
Segretario generale
Fit-Cisl Liguria

Più cura del ferro per la nostra isola

Si è svolta lo scorso 27 giugno a Palermo la tavola rotonda dal titolo "Il contratto di servizio tra la Regione e Trenitalia è arrivato sui binari siciliani" organizzata dalla Segreteria Regionale Fit-Cisl Sicilia e dalla Usr Cisl Sicilia. L'evento è stato presieduto dal Segretario generale Fit-Cisl Sicilia Amedeo Benigno.

Domenico Perrone, responsabile del Dipartimento della Mobilità della Fit siciliana, ha illustrato il lungo e intenso percorso caratterizzato da numerose trattative tra Regione Sicilia, Trenitalia e le parti sociali, evidenziando soddisfazione per il risultato raggiunto. Le proposte, illustrate nella relazione del segretario Perrone, sono state: biglietto unico della mobilità (Fs Italiane più tpl) con possibilità di una prenotazione facile e globale; la revisione e l'implementazione dell'offerta commerciale e dei tempi di percorrenza soprattutto nelle linee interne come quella di Ragusa, della Valle di Noto e di Trapani; l'ammodernamento e il rilancio degli impianti della manutenzione e una attività di manutenzione dei rotabili che circolano in Sicilia con il personale delle officine di Palermo, Messina, Siracusa e Catania; collegamenti veloci con gli aeroporti; collegamenti veloci fra le province siciliane; la presenza delle biglietterie nelle stazioni, con assistenza e informazioni alla clientele; il minibar per offrire durante il tragitto dei treni un servizio di ristorazione attraverso la pubblicazione di un bando "carrellino" per favorire l'inserimento occupazionale dei lavoratori ex Servirail ed ex Ferrotel.

Per la Regione Siciliana è intervenuto l'Assessore regionale alle Infrastrutture e Mobilità, Marco Falcone, che ha ribadito che la Regione farà la sua parte e sul contratto di servizio con Trenitalia «attiveremo un osservatorio che vigilerà sui tempi, ma soprattutto sulla qualità degli standard del servizio a bordo che Trenitalia offrirà ai nostri viaggiatori». Sul passante ferroviario di Palermo, ha annunciato «un sopralluogo con Rfi e con Sis, a cui è stato invitato anche il sindacato».

Per Trenitalia era presente il Direttore del Trasporto regionale Sicilia Silvio Damagini. Sono in lavorazione già i primi nuovi treni Pop che saranno destinati alla Sicilia a partire dal 2019. Con la firma del contratto si è stabilito un punto certo per l'aumento della qualità dei mezzi e anche del servizio, «per il quale valuteremo anche il miglioramento dell'offerta commerciale. Faremo inoltre una ricognizione del nostro personale, per capire quali sono i nostri punti di forza e arricchire le aree di miglioramento per comprendere se con l'arrivo di nuovi mezzi e il potenziamento dei servizi nelle stazioni sia necessario anche l'assunzione di nuove unità».

A seguire c'è stato l'intervento di Mimmo Milazzo, Segretario generale Usr Cisl Sicilia, che ha ribadito che le Ferrovie restano l'asse portante di un trasporto intermodale che colleghi tutto il territorio della Sicilia anche attraverso il trasporto su gomma (tpl), portuale, marittimo, stradale e aeroportuale.

Successivamente il dibattito è continuato con l'intervento di Giacomo Fazio, presidente del Comitato pendolari Sicilia, che ha evidenziato che il problema serio nella regione è rappresentato dalla carenza delle infrastrutture. Altri problemi che i pendolari vivono ogni giorno riguardano lo scarso funzionamento di alcuni servizi posti in alcune stazioni, come ad esempio alcuni monitor che non funzionano recando disagi ai turisti.

Infine le conclusioni di Salvatore Pellecchia, Segretario generale aggiunto Fit-Cisl nazionale: «Per rispettare quanto sottoscritto nel contratto di servizio c'è bisogno di un piano di assunzioni di personale Trenitalia (mobile, manutenzione, assistenza e vendita). In Sicilia i quasi 400 treni circolanti sono davvero pochi rispetto alla popolazione». Altro tema importante messo in rilievo da Pellecchia è stato quello della sicurezza: durante la circolazione dei treni infatti si assiste ad aggressioni continue sia verso il personale di accompagnamento che verso il materiale rotabile.

Giuseppe Tumminia

La VOCE dei Trasporti
Toscana

Fs Italiane, in alto mare il trasferimento da viale Lavagnini

Tra un anno scade la locazione della sede storica di Firenze, ma i lavori per la nuova palazzina non sono ancora partiti, nonostante soldi e permessi ci siano. Dove andranno a giugno 2019 i 550 lavoratori?

Sono passati circa due mesi dallo scorso 18 maggio, quando si sono incontrate le organizzazioni sindacali Fit-Cisl, Filt-Cgil e Uiltrasporti con il Direttore della Direzione tecnica e il Responsabile delle relazioni industriali per la Toscana di Trenitalia per fare il punto della situazione e per capire il futuro degli uffici di viale Lavagnini.

A tutt'oggi, nonostante le rassicurazioni da parte della dirigenza di Trenitalia secondo cui i progetti erano a termine e la gara per l'affidamento dei lavori era giunta alla fase finale, è calato il silenzio e non sappiamo più niente. Stiamo parlando delle strutture di viale Lavagnini, degli uffici della Direzione tecnica, del Trasporto regionale, di alcune strutture a staff e della società Ferservizi,.

Vogliamo semplicemente ricordare che i tempi non sono infiniti e il contratto di locazione scade a giugno 2019. Siamo a pochissimo tempo dalla scadenza e quindi, se non si accelerano i progetti di realizzazione della nuova palazzina, si rischia di rimanere ancora in un ambiente non di proprietà, pagare delle cifre alte (circa 130 euro al metro quadro per un totale di circa 2,6 milioni all'anno) e poi con la pendenza della clausola obbligatoria di non poter rinnovare il contratto per non meno di 6 anni.

Ci risulta che la zona individuata sia quella del Romito, già di proprietà di Fs Italiane, e che tutti i permessi siano stati rilasciati dagli enti preposti - Comune e Provincia di Firenze, Regione Toscana, Sovrintendenza e Genio civile. I finanziamenti necessari circa 17 milioni di euro sono già stati deliberati da Trenitalia ed è stato fatto il bando di gara e individuata la società che dovrebbe iniziare i lavori della nuova palazzina, ma tutto resta fermo.

A questo punto vogliamo fare alcune domande a Fs Italiane. Perché, nonostante i soldi spesi per fare la gara e predisporre i progetti, tutto resta fermo? Nel caso non venga rinnovato l'attuale contratto d'affitto, dove sarà collocato il personale per il tempo di realizzazione della nuova palazzina? Perché, nonostante la scadenza imminente del contratto, non si accelerano i tempi in modo da poter trasferire il personale il prima possibile? Questa dilatazione dei tempi quanto costerà alle casse di Fs Italiane? Forse le nostre preoccupazioni e denunce di smantellamento delle strutture uffici hanno fatto fare marcia indietro e forse non c'è più bisogno della nuova palazzina e quindi degli uffici e dei lavoratori che vi operano?

Sono tutte domande che ci poniamo e che si pongono i lavoratori, alle quali in questo momento non sappiamo dare risposte. È chiaro che adesso non si scherza, e il tempo sarà il giudice sovrano. La Fit-Cisl è favorevole a mantenere e sviluppare le attività e funzioni oggi presenti attraverso il consolidamento delle strutture, che passa anche dalla realizzazione, in tempi rapidi, della nuova palazzina. Ci assumiamo la responsabilità di vigilare e verificare i vari stati di avanzamento. Tutti sono chiamati a lavorare per il bene comune, dando certezza e futuro ai lavoratori presenti, creando prospettive stabili e certe di futuro.

Franco Fratini
Segretario regionale Fit-Cisl
Toscana

Censis stila la classifica degli atenei italiani

di Geivù

A settembre, volenti o nolenti, si torna in pista. Riparte a pieno regime il lavoro nelle aziende e nelle pubbliche amministrazioni. Ricomincia la scuola e, per qualche studente, comincia un nuovo percorso formativo chiamato università. Per chi ancora non avesse scelto e fosse ancora in tempo per decidere la sua facoltà di laurea, c'è un importante classifica sulla qualità delle università italiane stilata dal Censis. Si tratta di un'articolata analisi del sistema universitario italiano attraverso la valutazione degli atenei (statali e non statali, divisi in categorie omogenee per dimensione) relativamente alle strutture disponibili, ai servizi erogati, al livello di internazionalizzazione e alla capacità di comunicazione 2.0.

Tra i mega atenei statali (quelli con oltre 40mila iscritti) mantiene la prima posizione in graduatoria l'Università di Bologna, con un punteggio complessivo pari a 91,2. Segue l'Università di Firenze (86) a pari merito con quella di Padova e con La Sapienza di Roma. Al pari dello scorso anno, ultima in classifica tra i mega atenei statali è l'Università di Napoli Federico II, preceduta in penultima posizione dall'Università di Catania.
L'ateneo di Perugia continua a guidare la classifica dei grandi atenei statali (da 20mila a 40mila iscritti), tendenzialmente stabile rispetto allo scorso anno nei punteggi dei singoli indicatori, salvo una contrazione di 5 punti relativamente alle strutture per gli studenti, totalizzando così un punteggio complessivo pari a 93,8. Con 92 scala la graduatoria di tre posizioni l'Università della Calabria, collocandosi al secondo posto, grazie all'apprezzabile incremento di 22 punti per borse di studio e altri interventi in favore degli studenti e di 12 punti per la comunicazione e i servizi digitali. Conferma la terza posizione in graduatoria anche quest'anno l'Università di Parma con un punteggio pari a 90,6. Scivola al quarto posto l'Università di Pavia, con un punteggio complessivo di 87,8. New entry tra i grandi atenei statali è l'Università di Palermo, occupando la settima pozione, preceduta dall'ateneo di Modena e Reggio Emilia (sesta posizione con 84,8 punti) e da quello di Cagliari (quinta posizione con 87,4 punti). Segue, in ultima posizione, l'Università della Campania Luigi Vanvitelli con 74,2 punti.
L'Università di Siena è in testa alla graduatoria dei medi atenei statali (da 10mila a 20mila iscritti), con un punteggio totale di 99. Guadagna la seconda posizione l'Università di Sassari, con un punteggio di 98, sorpassando l'Università di Trento, al terzo posto, con 96,8. Stabile al quarto posto è l'Università di Trieste (91), seguita dall'Università Politecnica delle Marche (88,4). New entry tra i medi atenei statali, per effetto dell'incremento di studenti iscritti, è l'Università di Macerata, che si colloca in ottava posizione (84,6). Chiudono il ranking rispettivamente all'ultimo, penultimo e terzultimo posto le Università di Napoli L'Orientale e Parthenope, e l'Università Magna Graecia di Catanzaro.
Nella classifica dei piccoli atenei statali (fino a 10mila iscritti) primeggia nuovamente l'Università di Camerino, con un punteggio complessivo di 91,4, cui segue l'Università di Foggia, che totalizza 87,6 punti e sale di due posizioni, occupando quello che lo scorso anno era il gradino dell'Università di Teramo, retrocessa al quarto posto. La penultima e l'ultima posizione sono occupate rispettivamente dall'Università del Molise e da quella del Sannio.
Che cosa traspare di più significativo da questa lettura del Censis? Proviamo a sintetizzare: di formazione universitaria di qualità c'è ancora un disperato bisogno, nonostante la contrazione di iscritti a livello generale. La qualità dei percorsi didattici risente della latitudine geografica: il sud, ahinoi, salvo poche circostanziate eccezioni come l'Università della Calabria e quella di Sassari, è sempre in fatale affanno.

La VOCE del Trasporti

Intervista all'On. Alessandro Morelli

«Sì alle Grandi Opere ma valutando costi-benefici»

Alessandro Morelli, lombardo, 41 anni, leghista, è Presidente della nuova Commissione Trasporti della Camera.

PONTE MORANDI. È nota la volontà del Governo di revocare la concessione ad Autostrade per l'Italia, di far risarcire le famiglie danneggiate e di procedere alla demolizione del ponte e alla ricostruzione. Si parla anche di affidare l'incarico ad Anas oppure a Fincantieri. I più intransigenti vorrebbero procedere a una "nazionalizzazione" delle Autostrade. Il Governatore della Liguria Giovanni Toti ritiene che comunque occorre procedere in fretta evitando le lungaggini burocratiche e i tempi infiniti dei contenziosi giudiziari. Come andrà a finire?

«L'intento del Governo è innanzitutto quello di dare risposte alle vittime della tragedia, in primis chi ha perso dei familiari, e agli sfollati che hanno dovuto abbandonare le loro case. I risarcimenti dovranno partire rapidamente e il Ministro dei Trasporti Danilo Toninelli ha annunciato la volontà di coprire i costi dei mutui delle persone che stanno pagando case che non possono abitare.

Altro aspetto fondamentale è poi l'abbattimento e la ricostruzione del ponte, una infrastruttura indispensabile per il collegamento del porto di Genova e per tutta la Liguria la quale, in via emergenziale, si sta cercando di coprire con viabilità alternativa che può essere una soluzione non definitiva.

Il problema da affrontare su questo punto è il fatto che il luogo del disastro è sotto sequestro da parte della magistratura e, finché ci saranno i sigilli, non potrà partire alcun cantiere per la demolizione e ricostruzione. Capisco perfettamente le difficoltà degli inquirenti che si ritrovano a dover operare nei confronti di un gigante come la società Autostrade che ha scelto come suo avvocato Paola Severino, l'ex Ministro della Giustizia del Governo Monti, ma devo confidare nel buonsenso di tutti nel tentativo di accertare cause e danni in tempi ragionevoli, nella comprensione di un momento di emergenza nazionale tanto grave.

Sulla nazionalizzazione servono approfondimenti normativi perché potrebbe essere meno conveniente per il bene pubblico stracciare contratti blindati, che addirittura i Governi precedenti avevano secretato, piuttosto che ricostruire per poi presentare alle Autostrade il conto».

POST-ELEZIONI DEL 4 MARZO. Le nuove Commissioni Trasporti di Camera e Senato sono state finalmente costituite. I neo eletti Presidenti sono Mauro Coltorti (M5S) al Senato e lei stesso alla Camera. Pensa che i nuovi membri impareranno presto il mestiere e saranno all'altezza dei predecessori?

«Personalmente vengo dall' esperienza al Comune di Milano, dove da amministratore ho potuto toccare molti dei temi che riguardano i lavori della commissione, dal trasporto pubblico locale agli aeroporti (Milano è proprietaria della società di gestione di Malpensa, Linate e partecipa ad Orio Serio). Tra i colleghi della Lega ci sono molte altre "new entry" in Parlamento, ma tutti hanno esperienze da amministratori in Comuni e Regioni, assicurando competenza ed esperienza.

Nei 5Stelle vedo moltissima voglia di fare e le proposte sono giornaliere, ma devo dire che anche dall'opposizione c'è un clima costruttivo; spero si possa fare bene per un settore fondamentale per l' economia italiana come quello dei Trasporti che sono spesso al centro delle cronache.

Per esempio, dopo il drammatico incidente di Bologna in cui è esploso un camion che trasportava Gpl, intendiamo intervenire sul codice della strada sul tema della sicurezza in questo settore con un concetto chiaro: nessun nuovo limite, ma sostanziali incentivi a chi persegue la cultura della sicurezza stradale».

DANILO TONINELLI. Il neo Ministro dei Trasporti è stato accolto con interesse. Poi le prime interviste (Tav, Terzo Valico, Codice degli appalti, matrimonio Fs Italiane-Anas) hanno suscitato polemiche e timori. Ora sembra entrato in concorrenza con il Ministro dell'Interno Matteo Salvini in merito alla chiusura dei porti alle ong. Cosa prevede?

«Nessuna concorrenza: con il Governo Lega-5Stelle le Organizzazioni non governative non attraccano più nei nostri porti. Anzi, le tanto buone e caritatevoli Ong hanno annunciato lo stop della loro navigazione nel mare Mediterraneo. Nessun porto francese, spagnolo, portoghese o greco le vuole e, chiusa la mangiatoia italiana, i "buoni" decidono di non aiutare più, confermando come l' immigrazione sia un business e la loro carità sia assolutamente interessata.

Sulle Grandi Opere del Paese, ritengo che l'aggiornamento di progetti pensati a volte 40 anni fa sia assolutamente ragionevole, con l'attuazione dei bisogni dell'odierna realtà. Rimane il fatto che i collegamenti sono una priorità per il Paese e noi lavoreremo per ottenere il miglior risultato tra costi e benefici».

ALITALIA. Nel giugno 2018 i ricavi sono cresciuti del 10,6% rispetto allo stesso mese del 2017. Positivi anche i risultati dei passeggeri. A maggio ha trasportato oltre 2 milioni di persone con crescita del +1,7 %. Antonio Piras, Segretario generale della Fit-Cisl, ritiene che la compagnia comunque debba rimanere italiana e non scorporata a pezzi. Ma allora, la "cura" Gubitosi funziona o no?

«Alitalia è uno dei grandi malati italiani, ma purtroppo è sempre stato curato con le ricette sbagliate. La cura del sostegno pubblico una tantum è sbagliata e ormai tutti hanno capito che non risolve una situazione drammatica. Serve uno choc e il "Governo del cambiamento" sta lavorando per trovare una soluzione anche a questo problema, considerando il fatto che avere un vettore nazionale è una priorità per un grande Paese come l'Italia. I dossier aperti sui tavoli del Governo dopo anni, dall'Ilva alle tragedie che riguardano le nostre strade, sono tanti e in pochi mesi si sta cercando di dare risposte che possano cambiare l'approccio alla cura di questi grandi problemi dell'Italia».

FERROVIE DELLO STATO ITALIANE. Renato Mazzoncini, nominato ai tempi del Governo Renzi, non è stato confermato e al suo posto è stato nominato Amministratore delegato Gianfranco Battisti. Come valuta?

«Il Governo ha fatto una scelta strategica. Mazzoncini era il "padre" della fusione tra Ferrovie ed Anas, un'ipotesi nata dalla mente di Matteo RENZI e data in mano al manager per la realizzazione. Un'idea completamente sbagliata da ogni punto di vista, che noi abbiamo criticato perché non avrebbe dato le risposte adeguate ai bisogni degli automobilisti e dei viaggiatori. Scegliendo di bocciare questa strana coppia, Mazzoncini non poteva avere un ruolo coerente con i nuovi obiettivi di Fs Italiane».

FLIXBUS. L'arrivo di questa piattaforma per l'autotrasporto passeggeri a lunga percorrenza rivitalizzerebbe le linee sui lunghi percorsi. Ora il 18 dicembre è intervenuta una importante intesa con i sindacati per applicare anche a questi lavoratori il contratto nazionale degli autoferrotranvieri. Come valuta?

«Se un'azienda riesce a stare sul mercato è perché risponde ad una domanda esistente. Tutti devono partecipare alla gara con le stesse regole, assicurando sicurezza dei clienti, i diritti dei lavoratori e il rispetto delle leggi. Ben venga qualunque iniziativa imprenditoriale che rimane in questi canoni e che assicura maggiori servizi alla cittadinanza».

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.

Qui studiamo insieme il mondo del lavoro

di Giulia Dellepiane
g.dellepiane@cisl.it

Il giuslavorista Marco Biagi, due anni prima di essere ucciso dalle Nuove Brigate Rosse, fondò un centro studi. Negli anni la sua creatura crebbe ed oggi è **Adapt**, Associazione per gli studi internazionali e comparati sul diritto del lavoro e sulle relazioni industriali. «L'obiettivo di Biagi – spiega il Presidente di Adapt, **Emmanuele Massagli** – era creare un luogo in cui contemporaneamente coinvolgere i suoi studenti in casi di studio reali (secondo il metodo pedagogico dell'alternanza formativa) e avvicinare mondo del lavoro e ricerca accademica».

Come si è sviluppata la vostra mission da allora?
«Oggi ci occupiamo dell'analisi scientifica e applicata dei problemi del lavoro, in chiave interdisciplinare e comparata e nel 2007 abbiamo aperto una Scuola di Alta Formazione che ha organizzato prima con l'ateneo di Modena e Reggio Emilia e oggi con quello di Bergamo una delle più importanti Scuole di dottorato italiane, tanto per numeri quanto per produzione scientifica».

La vostra natura però non è solo accademica.
«No, infatti Adapt conta attualmente 75 realtà associate: si tratta di grandi imprese (nei settori della somministrazione di lavoro, del welfare, metalmeccanico, della grande distribuzione soprattutto) e associazioni datoriali e sindacali, tra cui la Cisl. Grazie ai soci l'attività di Adapt è assolutamente libera, poiché può basarsi sui contributi associativi di queste realtà che, aderendo ad Adapt, ne sostengono l'indipendenza e permettono il mantenimento della Scuola di dottorato.
È indubbio che con il passare del tempo siamo diventati anche un think thank tra i più ascoltati in Italia e in Europa proprio sui temi del lavoro, della formazione e delle relazioni industriali».

Qual è lo stato di salute delle relazioni industriali oggi, anche considerando le sfide poste da Industria 4.0 e Gig Economy?
«Dipende dal punto di vista. Le nuove sfide del lavoro certamente stanno mettendo alla prova le parti sociali, ancora molto tradizionali nella struttura e nell'approccio. I sindacati, ma ancor più le associazioni datoriali, stanno facendo fatica a entrare in sintonia con i nuovi lavoratori, quelli non catalogabili secondo le tradizionali partizioni del diritto del lavoro, che pure avrebbero molto bisogno del sindacato. Va anche detto che la stessa difficoltà la vivono la politica e la dottrina».

E la contrattazione?
«Proprio la grande trasformazione del lavoro sta generando una nuova vitalità negoziale, nuove idee, maggiore formazione sindacale e coinvolgimento dei giovani. In questo senso, il pungolo del 4.0 e della Gig Economy è positivo».

Qual è il vostro progetto che vi sta più a cuore oggi?
«La costruzione di rapporti formativi con i "giovanissimi", i ragazzi ancora all'inizio del cammino universitario, che possono iniziare con noi un percorso di crescita sui temi del lavoro che permette loro di trovare subito occupazione una volta terminati gli studi. Abbiamo chiamato questo progetto "Fabbrica dei Talenti". È complesso, ma affascinante e molto rilevante anche per il mondo del lavoro. Il cambiamento, infatti, non è più nella disponibilità di arguti articoli scientifici che non legge più nessuno, ma è nelle mani di chi tutti i giorni è protagonista del mercato del lavoro: politici, sindacalisti, uomini di impresa. Formare questi futuri attori del mondo sociali è molto più rivoluzionario di qualsiasi paper universitario».

CONSORZIO NAZIONALE COOPERATIVE PLURISERVIZI

Società Cooperativa

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

Oltre ai tradizionali servizi del facility management (pulizia e sanificazione, logistica, gestione del verde, guardiania, facchinaggio, etc.), CNCP si distingue sul mercato per il know-how acquisito nell'erogazione di servizi per l'indotto ferroviario e, tra questi, quello di assistenza al viaggiatore con ridotta mobilità, nonché pulizia e manutenzione delle stazioni, delle carrozze ferroviarie e degli impianti tecnologici come le officine.

Il Consorzio è dotato infatti di un Sistema di Gestione Integrato (9001, 14001, 18001 e SA8000) certificato da organismo esterno accreditato.
Attraverso società di revisione il Consorzio opera in regime di Bilancio Certificato.

ASSOCIATO

CNCP – Consorzio Nazionale Cooperative Pluriservizi – Attività 360° soc. coop.
Via Salaria, 89 – 00198 ROMA
Partita IVA 01211431000 – Codice Fiscale 03565500588 – CCIA 443682
Telefono: 06.400.48.20 - Fax: 06.85.40.292 – e mail: segreteria@cncp.net – www.cncp.net

ISTITUTO NAZIONALE ASSISTENZA TRASPORTI

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

NUOVA POLIZZA CONVENZIONE TRASPORTI

Inidoneità temporanea o definitiva al servizio per malattia o infortunio.

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

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

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

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

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

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

DOMANDE?

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

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

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

Largo Salinari, 18
00142 Roma

www.inat.it

inat agenzia speciale FL