

La VOCE dei Trasporti 10/11

LXVIII anno dalla fondazione

Ottobre-Novembre 2018

*Ciao
Nico...*



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 International

- 35 La Fit-Cisl firma un accordo con il sindacato austriaco Vida
- 36 Infortuni? In calo da anni, ma restano troppi
- 38 Ecco il primo studio sull'importanza delle norme sul cabotaggio nel mondo
- 40 Diaologo sociale: il punto del confronto in Europa
- 42 L'importanza del dialogo sociale nel settore della gestione del traffico aereo
- 44 Sempre più impegno contro lo sfruttamento dei lavoratori

Regioni

- 46 Bene l'istituzione della Zes ma ora si passi ai fatti
- 47 Privatizzare Atac aggraverà i suoi problemi
- 48 L'Ansf non deve essere cancellata

Opinioni e Colloqui

- 49 Business globale, cala l'attrattività dell'Italia
- 50 «Dico sì alle grandi opere per far crescere il Paese»
- 52 Industria 4.0? Va vissuta attraverso fede e solidarietà

2 Ciao Nico...

Editoriale

- 6 Le infrastrutture sono imprescindibili per crescere

In Evidenza

- 8 Infrastrutture: più manutenzione e sì alle grandi opere
- 10 Ecco perché il convegno sulle infrastrutture a Genova sarà importante
- 12 La generazione Z e le nuove sfide sindacali

Mobilità Ferroviaria

- 14 1.100 nuove assunzioni in arrivo in Rfi
- 16 La Vendita e Assistenza e le mutate esigenze dei viaggiatori
- 17 L'evoluzione della figura del manutentore non è rinviabile
- 18 L'obiettivo di Rfi è rilanciare il settore della Circolazione

Sindacato e Strategie

- 19 Le centrali cooperative sottoscrivono il ccnl Utilitalia
- 21 È un successo il corso per i nostri delegati
- 23 Il concetto di sicurezza e la sua evoluzione nel tempo
- 25 Il nuovo contratto sarà volano della crescita occupazionale
- 27 Costruiamo più tutele per i lavoratori dell'ultimo miglio
- 28 Ecco quale welfare vogliamo nel rinnovo del nostro ccnl
- 30 La gig economy non ci fa paura, perché sappiamo come gestirla

Politiche Sociali

- 32 Ultimi giorni per accedere al bonus part time per anticipare la pensione

Generi e Generazioni

- 33 La differenza salariale tra uomini e donne e come sconfiggerla

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

N. 10-11 Ottobre-Novembre 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 26/11/2018

Finito di stampare nel mese di Novembre

Tiratura: 28.000 copie

Ciao Nico...

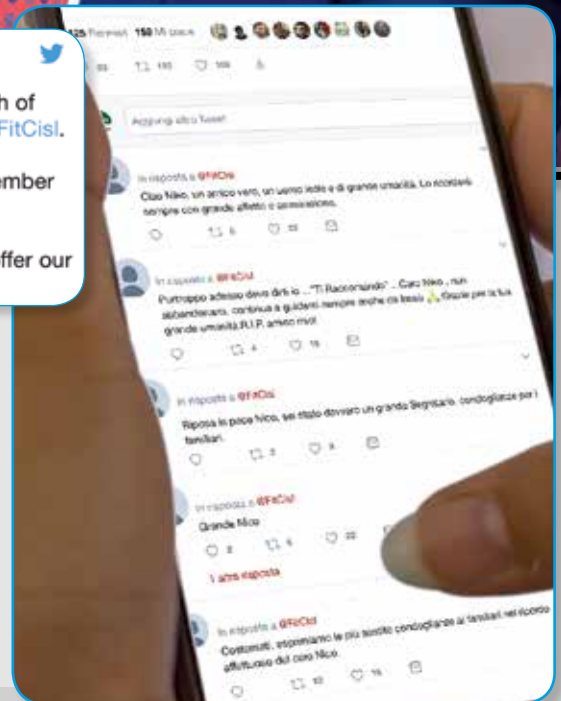
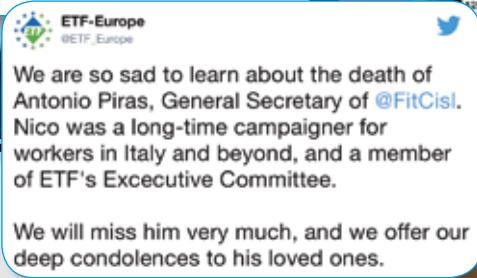
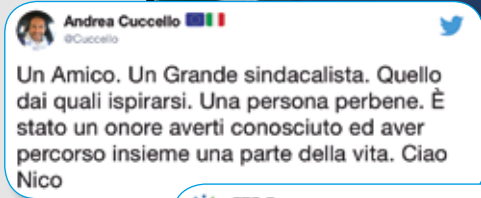
Il 12 novembre sembrava un lunedì come tutti gli altri. Eravamo al lavoro, quando ecco la notizia: il nostro Segretario generale Antonio Piras, per noi semplicemente Nico, non c'è più. Allo choc segue il dolore, sordo, immenso.

Annamaria Furlan, la Segretaria generale della Cisl, raggiunge subito nella sede nazionale di Via Musa il Segretario generale aggiunto della Fit-Cisl Salvatore Pellecchia e i Segretari nazionali Maurizio Diamante e Monica Mascia per portare di persona le sue condoglianze e quelle di tutta la Confederazione.

Non solo: la famiglia di Nico e tutta la Fit-Cisl sono sommersi di affetto e vicinanza in un momento tanto difficile. Non si contano i tweet e i commenti alla notizia su Facebook, oltre ai più tradizionali telegrammi e messaggi. Un grande omaggio collettivo a un grande uomo.

Nico era malato da tempo, ma nessuno si aspettava che ci lasciasse così. Ancora la settimana precedente, infatti, era venuto al lavoro, come non mancava mai di fare, e, nonostante le sue condizioni, si era occupato con attenzione di tutti i dossier sul suo tavolo, dall'emergenza infrastrutture alla situazione Alitalia-Fs-Anas. Nico era così: con coraggio e forza impressionanti lottava con la malattia ogni giorno e si dedicava alla Fit-Cisl con passione.

Nico, sei stato e resti un esempio per tutti noi e niente potrà cancellarti dai nostri cuori. Che la terra ti sia lieve.



Nico: l'uomo, il Segretario generale



Antonio Piras era nato a Cagliari il 23 giugno 1954.

Ha intrapreso l'attività sindacale nei primi anni '80 come delegato aziendale delle Ferrovie Meridionali Sarde dove ha svolto attività di categoria e poco dopo, dall'89, è passato ad occuparsi del mondo della formazione sindacale, e, in qualità di Responsabile regionale dell'Usr Cisl Sardegna, ha collaborato con il Centro studi di Firenze e l'Ufficio formazione confederale nazionale.

Nel 1993 viene eletto Segretario generale della Fit-Cisl del Sulcis Iglesiente, per poi entrare nella Segreteria regionale di settore.

Nel 2003 è entrato a far parte della struttura nazionale della categoria, fino a diventare Coordinatore nazionale dell'area contrattuale degli Autoferrotranvieri-Internavigatori.

A fine 2015 è eletto Segretario nazionale con delega alla Mobilità e il 23 giugno 2016 è eletto Segretario generale.



L'eredità di Nico

Sarebbe lungo ripercorrere tutti i suoi successi sindacali, a partire dai tanti rinnovi contrattuali e dalle vertenze risolte positivamente. Qui vogliamo ricordare l'eredità di Nico a cui lui stesso teneva particolarmente: il Concorso nazionale "Sono Stato io - Insieme contro il maltrattamento dei mezzi pubblici", da lui stesso ideato, dove la parola Stato nel titolo ha volutamente la doppia accezione di sostantivo e di verbo.

Si tratta di un concorso, giunto alla terza edizione, rivolto agli studenti delle scuole di ogni ordine e grado per educarli al rispetto dei mezzi pubblici di trasporto e dei lavoratori che vi operano. Bambini e ragazzi, per partecipare, devono produrre e presentare spot audio/video o fumetti che approfondiscano il tema dell'utilità dei mezzi di trasporto pubblico e ne promuovano il rispetto.

Il senso profondo dell'iniziativa lo ha spiegato lo stesso Segretario generale: «È necessaria una nuova cultura del rispetto, della sicurezza, della legalità, del

senso civico. È quello che Fit-Cisl vuole denunciare a gran voce, insieme alle nuove generazioni.

CONCORSO "NICO PIRAS"
SONO STATO IO
 INSIEME CONTRO IL MALTRATTAMENTO DEI MEZZI PUBBLICI
 EDIZIONE 2018/2019
**DOVE TI SIEDERESTI?
 SCEGLI E VINCI!**
 Realizza un fumetto o uno spot audio-video
 e partecipa al concorso!
 SCOPRI TUTTI I DETTAGLI SU WWW.SONOSTATOIO.COM

La maggior parte dei cittadini afferma che lo stato in cui versano i mezzi pubblici è eloquente e non induce al rispetto della cosa pubblica. Certo, è facile puntare il dito contro la politica, ma se fossimo noi, tutti quanti noi i protagonisti della cosa pubblica? È sfidante e strategico, quindi, il coinvolgimento di nuovi protagonisti, gli studenti delle scuole elementari, medie e superiori per dare un contributo "espressivo" sui comportamenti corretti verso l'uso dei mezzi pubblici».

Per decisione della Segreteria nazionale, da ora in avanti il concorso si chiamerà "Nico Piras".

Il ricordo del Segretario generale aggiunto Salvatore Pellecchia



La morte del nostro Segretario Generale ha sconvolto ogni componente della grande famiglia di via Musa.

Ultimamente soprattutto, con Nico il nostro rapporto si era fatto più stretto e si era creato tra di noi un legame di grande fratellanza e complicità, propria solo di chi sente di essere nel profondo nella stessa squadra da sempre.

Il lavoro del sindacalista non è qualcosa che ci viene imposto, è la scelta di mettere al servizio degli altri il proprio impegno quotidiano, anche ponendo talvolta in secondo piano gli affetti più cari, e andando spesso contro corrente. Questo Nico lo sapeva molto bene e lo dimostrava in ogni proprio atteggiamento, ricco di profonda umanità. Non perdeva mai l'occasione di ascoltare e confrontarsi liberamente con tutti, con estrema umiltà e in modo avulso da ogni stereotipo e preconcetto.

Era una persona speciale, che aveva un modo particolare di fare le cose e quindi per parlare di lui vi farò degli esempi. Quando qualcuno, anche io, svolgeva un buon lavoro, che fosse una contrattazione o un altro tipo di lavoro sindacale, lui ti elogiava sempre, ti diceva: «Bravo Salvatore, complimenti: hai fatto proprio un bel lavoro». Quando invece le cose non andavano come

lui pensava dovessero andare, ti chiamava e ti chiedeva come stesse andando il tuo lavoro e poi ti diceva, usando il plurale: «Salvatore, siamo in ritardo, questa cosa bisogna accelerarla, bisogna seguirla». Questa era la sua maniera di comportarsi e di rapportarsi agli altri e a me. Mancherà a tutti noi quel modo di prendere le cose, talvolta con quella leggerezza che aiuta ad essere razionali e a trovare la soluzione più giusta, anche nei momenti più difficili.

Anche se Nico era tecnicamente il mio capo, lavorando molto insieme e condividendo tanti momenti, che andavano al di là del lavoro, abbiamo avuto l'opportunità di conoscere e condividere, l'uno dell'altro, la vita, le speranze e le preoccupazioni come solo due amici sanno fare, mantenendo sempre alta l'attenzione sulla priorità della nostra missione, quella di fare tutto quello che è necessario per tutelare i lavoratori che rappresentiamo. Da qui il consolidamento di un rapporto di stima e fiducia reciproca.

Nico era una persona molto attenta e pensava molto agli altri. Era molto convinto che quello che lui faceva servisse agli altri. E gli piaceva che anche i giovani potessero essere coinvolti e messi in condizione di capire. Per questo lui aveva fortemente voluto un

Salvatore, con il cuore sono vicino a voi e alla federazione. È finito un gentiluomo, una persona di altri tempi e altri modi, che lascia un vuoto per la sua famiglia, tra gli amici e per chi lo stimava come me. Ne ho un ricordo felice di chi sorride malgrado tutto, malgrado la malattia. Pregherò per lui e per la sua famiglia. Con affetto.

concorso rivolto a tutte le scuole di ordine e grado attraverso il quale voleva promuovere l'attenzione dei giovani alla cura del bene pubblico e al rispetto del lavoro dei lavoratori dei trasporti. Questo concorso si chiama "Sono Stato io", dove "stato" ha la doppia accezione di verbo e di sostantivo. Nico ci credeva moltissimo.

Mi ricordo che durante la prima edizione lui mi chiamava continuamente per chiedermi a che punto fossimo con l'organizzazione del concorso e io rispondevo alle sue domande illustrando di volta in volta come procedeva il progetto, al che lui affermava: «Bene, bene, andiamo avanti!». E questo concorso, sia alla prima che alla seconda edizione, è stato un grande successo. Anche quest'anno stiamo lavorando per una terza edizione e, se Nico oggi mi chiamasse per sapere a che punto siamo, io gli risponderei: «Nico, sai che c'è? C'è una novità: il concorso "Sono Stato io" non c'è più, perché ora c'è il concorso "Nico Piras"», e poi lo saluterai come facevo ogni venerdì dicendogli: «Ciao, Nico, buon viaggio».



Il cordoglio della Segretaria generale della Cisl Annamaria Furlan

«Siamo davvero tutti addolorati e sconvolti per la scomparsa prematura di Nico Piras». Così ha dichiarato la Segretaria generale della Cisl, Annamaria Furlan. «È una grave perdita per la Cisl e per tutto il sindacato. In questo momento di profondo dolore siamo vicini alla sua famiglia, ai suoi amici, alla sua categoria, la Fit Cisl, che ha perso un sindacalista eccezionale, un contrattualista

preparato e moderno, sempre accanto ai lavoratori e soprattutto un amico sincero che mi è sempre stato vicino con una carica di entusiasmo, affetto e positività davvero straordinari. Nessuno di quelli che lo hanno conosciuto e stimato potrà mai dimenticare Nico Piras e quello che ha fatto in tanti anni di attività sindacale per la Cisl e per la sua categoria».



La vicinanza della Filt-Cgil, colpita dallo stesso lutto otto giorni prima

«Scossi dall'improvvisa notizia e profondamente addolorati per la grave perdita, esprimiamo le nostre sentite condoglianze a tutta la Fit-Cisl». Sono le parole della Filt-Cgil dopo la morte del Segretario generale della Fit-Cisl, Antonio Piras. La Federazione dei trasporti della Cgil: «si stringe idealmente anche ai familiari tutti».

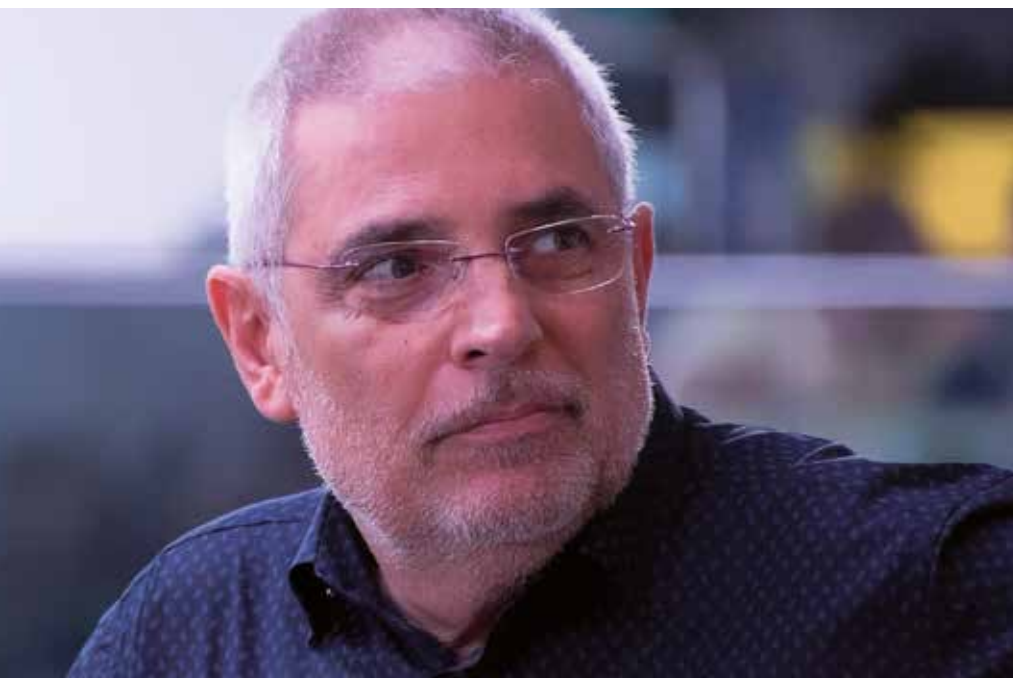
Per una tragica coincidenza, appena otto giorni prima della scomparsa del nostro Nico, il 4 novembre anche la Filt-Cgil ha perso il suo Segretario generale, Alessandro Rocchi: una rapida malattia lo ha strappato prima del tempo ai suoi cari e al sindacato.

Lo stesso Nico Piras aveva fatto per-

sonalmente le condoglianze alla Filt-Cgil: «Tutta la Fit-Cisl si stringe ai familiari di Alessandro Rocchi e alla Filt-Cgil per la prematura scomparsa del Segretario generale. Perdiamo un vero sindacalista, attento alle lavoratrici e ai lavoratori, alle loro istanze e ai loro diritti».

Le infrastrutture sono imprescindibili per crescere

Pubblichiamo postumo l'ultimo editoriale del nostro Segretario generale



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

A Genova non è cambiato molto dalle riflessioni che avevo sviluppato nello scorso numero del nostro mensile. Permane l'emergenza, con contorni sempre più drammatici che offrono un contesto tutt'altro che rassicurante sotto il profilo economico e sociale. Il Governo del cambiamento si è mosso con molto ritardo, prigioniero di una sequela di annunci, ai quali non sono seguiti i provvedimenti necessari per dare soluzione alle tante problematiche. Solo da qualche settimana è stato nominato il commissario straordinario, al quale sono stati affidati ampi poteri per invertire l'attuale situazione, a partire dal dare soluzione agli sfollati e attivare i necessari meccanismi per procedere rapidamente alla ricostruzione del ponte Morandi.

Ma Genova è uno dei cardini del "sistema Italia": punto centrale della visione nostra e della Cisl. La conferma di ciò arriva dall'iniziativa confederale per un convegno nazionale che è stato programmato nella "Superba" per il 30 ottobre. Il tema "Infrastrutture : per una stagione di maggiore efficacia con al centro il lavoro, la sicurezza e lo sviluppo sociale" riconferma la linea strategica della nostra organizzazione che salda strettamente le due condizioni di fondo per una seria e organica politica economica di sviluppo del nostro Paese: crescita del sistema produttivo e ampliamento delle opportunità di occupazione, con una particolare attenzione all'ingresso delle giovani leve. Crescita e lavoro, in altri termini, sono gli assi decisivi sui quali poggia saldamente la nostra linea strategica.

Ed è, quindi, su di essi che dovrebbe articolarsi un confronto severo del Governo con i corpi intermedi, in primo luogo con le organizzazioni sindacali. Lo abbiamo sollecitato, ma al momento non si intravedono segnali in proposito. Sono questi gli assi prioritari sui quali dovrebbe qualificarsi il Def, se volesse davvero prefigurarsi come un forte segnale di positivo cambiamento. Il Governo ha fatto scelte diverse, nell'illusione che forme assistenziali potessero automaticamente generare virtuosi percorsi per stimolare i processi di crescita.

In questa fase, il nostro auspicio è che il dibattito in Parlamento, dove è ampia la presenza di fresche energie, sappia introdurre i necessari correttivi, che trovino nel testo finale l'indicazione puntuale dei necessari volumi di investimento che consentano quella opportuna robusta correzione di rotta, che ponga come obiettivo prioritario la crescita e il lavoro.

E noi, da Genova, abbiamo rilanciato la nostra linea strategica che pone le infrastrutture quali colonne

portanti per dare nuova spinta alla nostra economia e alla crescita dell'occupazione. Lo ha ribadito il nostro Consiglio generale, che abbiamo convocato per il 29 ottobre, alla vigilia del convegno nazionale della Cisl. È un modo molto concreto per confermare la stretta saldatura tra infrastrutture e i cantieri per realizzarle. E, lo sottolineo nuovamente, partiamo da Genova, cuore pulsante della nostra economia perché il suo sviluppo, il suo presente e il suo futuro sono saldamente connessi alle infrastrutture.



Sotto questo profilo l'attuale atteggiamento del Governo è ambiguo e contraddittorio. Lo stesso Mit ci offre un quadro disarmonico. Il Ministro parla una lingua diversa dai suoi due Vice-ministri genovesi, Edoardo Rixi e Armando Siri. Il primo tergiversa; i secondi insistono sulla realizzazione della Tav, del Terzo Valico e della Gronda. E noi rimarchiamo la necessità di dare continuità e maggiore efficacia al grande progetto di tutte le infrastrutture per interconnettere tutto il nostro Paese con i grandi corridoi europei. Siamo la seconda manifattura europea, con grandi opportunità nel formidabile settore della logistica, e le infrastrutture sono l'asse decisivo per lo sviluppo. In questo contesto, il sistema dei trasporti è il nostro "fiore all'occhiello", la nostra linea strategica, sulla quale si sviluppa con determinazione la nostra iniziativa. Sistema, appunto, in una filiera integrata ed efficiente, che salda davvero i trasporti su gomma e su ferro, le autostrade del mare, i porti, gli aeroporti, il trasporto locale, l'igiene ambientale.

Ed è in questo orizzonte che si sviluppa il nostro impegno per il risanamento e il rilancio della nostra compagnia di bandiera, l'Alitalia. Mentre scrivo queste note è in

corso un confronto stringente con il Governo. In considerazione dei buoni risultati che sono stati raggiunti dai Commissari, con il contributo decisivo dei lavoratori dell'azienda, è calato lo spauracchio di una "svendita" e si avvia un nuovo percorso. Era la svolta che abbiamo perseguito e ora è il momento di definire l'articolazione, anche sotto il profilo finanziario, che assicuri certezze e solidità, e un coraggioso e innovativo piano industriale, che deve poggiare su una efficace governance, da individuare in un partner di alto profilo e di consolidata esperienza, per affrontare le grandi sfide del mercato globale e cogliere le straordinarie opportunità che il mercato mondiale del trasporto aereo offre. È un jolly che il Paese deve saper giocare. Noi, con i lavoratori, siamo pronti.

Ma, anche in questo quadro, occorre puntare decisamente su una robusta visione di sistema. L'Alitalia è certamente una azienda strategica nell'economia reale. Tuttavia, non si può affatto trascurare che si colloca nel più vasto orizzonte di filiera del trasporto aereo. Lo stesso presenta serie criticità. Agiscono nel nostro sistema tante compagnie che attuano, sotto il profilo negoziale, un inaccettabile e pervasivo sistema

di dumping, a tutto discapito degli operatori, tanto nel versante dei trattamenti retributivi quanto nelle condizioni di lavoro. È una situazione inaccettabile, che si deve arginare e correggere alla radice, a partire dal rinnovo del contratto nazionale di comparto, scaduto da tempo.

Con Genova riproponiamo, con tutta la Cisl, il senso del grande valore della nostra autonomia. Una autonomia - mi piace ricordarlo - che ha antiche radici, che sono state ribadite nel congresso confederale della Cisl nel 1969, con la decisione della incompatibilità tra cariche politiche e sindacali. Una linea di netta demarcazione tra la Politica e l'impegno a operare per la tutela dei lavoratori e degli interessi del Paese. E lo ribadiamo rispetto al nuovo quadro politico. Con una sottolineatura: il successo dell'attuale maggioranza di Governo non può trascurare l'apporto piuttosto consistente dei lavoratori. In buona sostanza, il Movimento 5 Stelle e la Lega non possono disattendere le attese che gli stessi hanno avanzato e che trovano nello stretto binomio crescita e centralità del lavoro la "cifra" che dovrebbe caratterizzare il Governo del cambiamento.

Infrastrutture: più manutenzione e sì alle grandi opere

È necessario parlare del ponte Morandi per non ripetere gli stessi errori



di **Salvatore Pellicchia**
Segretario generale aggiunto Fit-Cisl

La tragedia del crollo del ponte Morandi a Genova, avvenuta lo scorso 14 agosto e che ha causato 43 morti, vari feriti e numerosi sfollati, ha evidenziato –nel caso ce ne fosse bisogno – ancora di più lo stato in cui versa il nostro sistema infrastrutturale. È bastato il crollo di questo viadotto, costruito negli anni '60, per isolare la parte ovest di Genova dal resto della città e danneggiare i traffici da e per il porto che, secondo dati recenti, è il primo d'Italia per volume delle merci trasportate. Oggi più che mai è necessario parlarne, visto che, come da consuetudine nel nostro Paese, a distanza di quasi quattro mesi dalla tragedia si sono spenti i riflettori della cronaca nazionale.

Tutta l'Italia è ridotta in maniera simile: infrastrutture obsolete, che sono diventate fragili perché con gli anni sono aumentati la frequenza, il peso e la velocità dei veicoli in transito. Questa situazione fa sì che possono cedere in maniera repentina laddove vi è carenza di manutenzione e, soprattutto, dove non esiste una pianificazione che consenta l'adeguamento alle nuove esigenze di traffico. Ed è così che, al venir meno di una infrastruttura, sono bloccati flussi economici vitali, anche per colpa della lentezza nella realizzazione di infrastrutture più moderne e capienti. Per questo la tragedia di Genova è altamente simbolica e bene ha



fatto la Cisl a scegliere questa città come sede del suo convegno sulle infrastrutture dal titolo: "Infrastrutture: per una stagione di maggiore efficacia con al centro il lavoro, la sicurezza e lo sviluppo sociale".

Lo stato delle nostre infrastrutture non è esaltante, i numeri infatti ci descrivono una realtà impietosa. Lo dimostra uno studio dell'Isfort (Istituto superiore di formazione e ricerca per i trasporti) presentato in occasione del citato convegno della Cisl. L'Italia ha circa 60 km di strade ogni 100 km quadrati di territorio, contro i quasi 65 della Germania, ma è particolarmente

indietro se parliamo di rete ferroviaria: solo 5,6 km ogni 1.000 km quadrati di suolo, contro i 9,5 tedeschi. Sempre dalla ricerca si evince che: «l'altra grande "emergenza nazionale" nelle infrastrutture di trasporto sono le reti urbane per il trasporto rapido di massa» e qui i dati sono davvero drammatici: parliamo, per ogni mille abitanti in Italia, di circa 11 km di ferrovie suburbane, 5 km di rete tramviaria e 4 di metropolitane. In Germania invece, sempre ogni mille abitanti, ci sono circa 25 km di rete ferroviaria suburbana, 23 di tramviaria e 8 di metropolitane. Se lasciamo inalterata l'attuale situazione, abbiamo perso in partenza

la competizione nel futuro.

Futuro che è già oggi. Anche su La Voce dei Trasporti abbiamo parlato più volte della quarta rivoluzione industriale, più nota come Industria 4.0, che è caratterizzata da un uso massiccio della tecnologia in molti settori, a partire da trasporti più automatizzati. Ebbene, è evidente che non solo non possiamo vincere la sfida con i paesi più avanzati, ma addirittura non possiamo neppure competere se diciamo no, ad esempio alla Nltl, la Nuova linea Torino-Lione, più famosa come Tav, e continuiamo a usare il traforo ferroviario del Frejus, che è stato inaugurato nel 1871 e quindi non può garantire



gli standard di sicurezza che negli anni si sono elevati.

L'arretratezza delle infrastrutture è ancora più grave nel nostro Mezzogiorno. In molti fanno finta di non capire che, se non cresce il nostro Sud, l'Italia non sarà mai competitiva a livello internazionale. Il modello può e deve essere la Germania che, dopo la riunificazione avvenuta il 3 ottobre 1990, ha

saputo avviare un percorso virtuoso, tuttora in atto, per portare allo stesso livello di infrastrutture e, conseguentemente, di sviluppo economico l'est e l'ovest. Invece noi continuiamo ad avere due Italie. Per fare un semplice esempio, per andare da Roma a Milano in treno e compiere quindi 626 km bastano 3 ore con l'Alta Velocità; per raggiungere invece Bari da Roma, percorrendo dunque 430 km, sono necessarie 4 ore. Un'ora in più per fare duecento chilometri in meno! Questo è tanto assurdo quanto inaccettabile. Evidentemente c'è bisogno di molta più attenzione per il Mezzogiorno partendo proprio dalle infrastrutture, che possono essere il volano dello sviluppo oggi più di ieri.

Fra l'altro, in questo periodo, sembra che l'allegato al Def (Documento di economia e finanza) approvato a inizio anno sia sparito. Del programma "Connettere l'Italia" che è il quadro strategico e programmatico elaborato dal Ministero dei Trasporti a seguito di un'analisi delle principali esigenze del Paese condotta dallo stesso dicastero, non si hanno più notizie. Questo allegato individua, fra tutte quelle pro-



grammate in precedenza e a valle di una serie di valutazioni su costi e benefici, 108 opere prioritarie e può essere il naturale riferimento del Governo

per dare continuità all'azione avviata nei mesi scorsi per ridurre il gap infrastrutturale del nostro Paese.

C'è da augurarsi che non sia messa da parte solo perché pubblicizzata dal precedente Governo. Atteso che spesso i governi cambiano ma gli apparati restano, la pratica secondo la quale ogni nuovo governo deve buttare via il bambino con l'acqua sporca, cioè cancellare tutto quello che hanno fatto i predecessori e ripartire da zero, è ampiamente discutibile. Sarebbe utile approfondire gli orientamenti del Governo in materia di trasporti per discutere più diffusamente una serie di aspetti evidenziati solo sui social media. Da quando il Governo Conte si è insediato, insieme alle altre organizzazioni sindacali, abbiamo inviato numerose richieste di incontro, per competenza, al Ministro dei Trasporti Danilo Toninelli, che ad oggi non ci ha mai ricevuto.

Questo atteggiamento di chiusura ci ha riportato, di fatto, ai tempi del Governo Renzi, che per un lungo periodo ha ritenuto di poter fare delle scelte in materia di lavoro senza sentire il bisogno di coinvolgere i corpi intermedi come il sindacato. Tranne che poi ha dovuto ricredersi. Auspichiamo che il Governo Conte, a differenza di quelli che lo hanno preceduto in un recente passato, non operi in tal senso, anche perché soggetti che rappresentano milioni di lavoratrici e lavoratori di questo Paese, che liberamente scelgono di aderire alle organizzazioni sindacali, non possono essere

ignorati, pena uno scollamento dalla realtà che prima o poi presenterà il conto.

Ecco perché il convegno sulle infrastrutture a Genova è importante

La Fit con la Cisl e gli edili della Filca ha presentato soluzioni per la città e il Paese



di **Maurizio Diamante**
Segretario nazionale Fit-Cisl

Ci siamo ritrovati a Genova, il 30 ottobre, per il convegno confederale Cisl sul tema "Infrastrutture: per una stagione di maggiore efficacia con al centro il lavoro, la sicurezza e lo sviluppo sociale". È stato un momento di grande significato, a partire dalla stessa scelta che il convegno si sia svolto in una città attraversata da tante emergenze, sconvolta per il crollo devastante del ponte Morandi.

il lavoro. Le infrastrutture sono un punto di snodo decisivo all'interno di un percorso virtuoso per dare risposte adeguate alle diverse esigenze del sistema Paese, qualunque sia il punto di osservazione.

Un percorso, peraltro, che è tutt'altro che definito nelle scelte del Governo, come si evince da un'attenta analisi della nota di aggiornamento al Def, il

ciò va fatto a partire da Genova, per la sua collocazione geografica, così come per le attività connesse al trasporto marittimo e alla portualità e in quanto direttrice delle nuove dinamiche del mercato, collegate al Mediterraneo. Ma questo percorso deve includere anche le regioni del nostro settentrione, collegandole meglio al resto d'Europa e del mondo globale, che trova nell'economia cinese una realtà in movimento, con prospettive importanti di allocazione produttiva e di grandi volumi di risorse finanziarie per gli investimenti, conseguenti all'aver individuato l'Italia come sua piattaforma logistica di riferimento nel Mediterraneo.

Sarebbe davvero improvvido e controproducente

Crediamo che ci sia una sottolineatura importante nella scelta del convegno, che pone Genova come punto decisivo di svolta per dare coerenza alla scelta della nostra Confederazione, nella ridefinizione strategica della sua proposta di una nuova politica economica, che pone al centro la crescita e

Documento di economia e finanza, recentemente approvata. Eppure il tema - se si sfugge dalla logica dei proclami, con toni che riflettono i contorni di un permanente clima elettorale - costituisce la solida premessa, sulla quale costruire un serio e positivo processo di nuovo sviluppo: economico e so-

se la discussione politica frenasse il processo già avviato e, lo ribadisco, a partire da Genova, si alzasse il semaforo rosso sulle realizzazioni della Tav, del Terzo Valico e della Gronda. Sono tre grandi opere essenziali per Genova e per dare nuova spinta alla crescita del nostro sistema produttivo.



vo. Come sono essenziali tutte le altre infrastrutture saldamente connesse ai corridoi di trasporto europei.

In questo contesto si pone l'impegno della nostra Fit-Cisl, per rafforzare il nostro disegno di un efficace sistema di intermodalità, in una visione di una filiera integrata, efficace, efficiente e competitiva, tra le diverse componenti del sistema dei trasporti. Un sistema che incide oggi per il 15% sul Pil, ma che può essere decisamente in percentuale più elevata se non se ne frena lo sviluppo.

Il tema, pertanto, che pone la nostra Confederazione, dovrebbe costituire un punto di priorità nell'agenda politica del Governo, se vuole davvero attestarsi sulla traiettoria di un effettivo cambiamento. Un cambiamento, appunto, che non si può realizzare con discussioni astratte, con sterili richiami ammantati di ideologia, o peggio nell'illusione di realizzarlo con la macchina a motore spento e con il freno a mano tirato. Avvertiamo questo rischio e il sindacato del cambiamento, quale da sempre è la Cisl, non si lascerà paralizzare nelle secche dell'immobilismo e della passiva rassegnazione.

Non è un caso, in proposito, che il giorno precedente al convegno, si sia svolto a Genova il nostro Consiglio generale. È un modo concreto, infatti, per mettere meglio a fuoco la nostra strategia, vale a dire l'apertura e la realizzazione dei tanti cantieri per dare una soluzione organica al grande problema delle infrastrutture. Con un obiettivo strategico ben definito: crescita del sistema produttivo e dell'occupazione. A ben guardare, è anche una concreta risposta per ridurre progressivamente la stessa voragine tra Pil e debito pubblico.

La nostra Fit, nel suo Consiglio generale del 29 ottobre, ha tracciato il "punto nave" dell'organizzazione e il percorso che intende compiere, a partire dalla situazione che riscontra nei diversi comparti, con le realizzazioni

e le criticità che sono presenti, con i risultati ottenuti nelle intese e le questioni ancora aperte, in modo da dare nuovo impulso alla sua azione per la conquista dei suoi obiettivi strategici. Sempre fortemente connessi alla centralità del lavoro e alla crescita economica e sociale.

Mi pare utile qualche veloce riferimento nello specifico della mia delega. Tre gli argomenti. Il primo: a fine settembre abbiamo aperto un tavolo di negoziato per una maggiore tutela dei lavoratori della logistica che operano nell'e-commerce. Un fenomeno in forte ascesa, da valutare molto attentamente nell'ipotesi che il Governo proceda alla chiusura delle attività commerciali nei giorni festivi. Abbiamo iniziato il confronto con le controparti sugli aspetti specifici dell'attività di distribuzione del commercio elettronico. Siamo al primo incontro e passeremo rapidamente ai temi relativi all'organizzazione, ai carichi e alla qualificazione e valorizzazione dei lavoratori. Insieme a una particolare attenzione per governare le sfide e i veloci cambiamenti che caratterizzano questo comparto; in coerenza, peraltro, a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale della logistica, trasporto merci e spedizione.

Il secondo: la situazione che stiamo registrando nel comparto dell'igiene ambientale. Si allargano le buone pratiche, ma stanno emergendo delle forti criticità, distribuite in diverse aree del Paese. In primo luogo a Roma, con le vicende che riguardano l'Ama, con effetti davvero insopportabili che si stanno verificando e acuendo nella capitale. L'azienda, per un contenzioso

La ricostruzione del viadotto a Borgo Panigale è un modello da seguire

Abbiamo evidenziato più volte come lo scorso agosto sia stato un mese devastante sotto tutti i punti di vista. Le tragedie hanno avuto inizio il 6 agosto a Bologna, con l'incidente che ha visto coinvolta l'autocisterna sul raccordo di Casalecchio che collega la A1 con la A14. Due morti (l'autista, che ha causato l'incidente, e un anziano signore travolto dall'onda d'urto nella sua abitazione) e 145 feriti. Un'esplosione che ha visto scatenarsi una vera e propria apocalisse con il crollo del ponte a Borgo Panigale.

Ebbene, dopo soli 55 giorni dall'esplosione di quel drammatico giorno, in anticipo rispetto alla data prevista di consegna, il traffico in quel punto è tornato a scorrere regolare come prima della voragine.

Con sorpresa, o forse no, la ricostruzione è stata effettuata da Autostrade per l'Italia. Certamente non è paragonabile la tragedia di Genova, cioè il crollo del ponte Morandi il 14 agosto che ha causato 43 vittime, con quella di Bologna; nel capoluogo felsineo l'inchiesta aperta non ha portato a nessun sequestro vista la linearità dell'incidente nella sua drammaticità. A Genova la situazione è differente, però, forse, un dubbio sulla ricostruzione del dopo tragedia sorge. Sono ormai passati due mesi, è appena stato nominato il commissario, i tempi della demolizione e soprattutto della ricostruzione sono ancora una chimera... nel frattempo la città affonda.

so con l'azionista, il Campidoglio, non rispetta gli accordi sottoscritti con le organizzazioni sindacali, mettendo a dura prova la pazienza e la tenuta dei lavoratori, costretti a non poter rispondere adeguatamente, per carenze strutturali, alle esigenze della cittadinanza. Ci uniamo alla Fit-Cisl del Lazio nel chiedere al Campidoglio di assumersi le sue responsabilità e sbloccare la situazione prima che esploda irrimediabilmente.

Il terzo: il rinnovo del contratto nazionale dei porti, che scade il prossimo 31 dicembre. Il confronto è iniziato in salita e purtroppo vanno registrate distanze sui punti fondamentali delle nostre rivendicazioni.

Prima del prossimo incontro saranno convocati gli attivi unitari per valutare tutte le possibili azioni da intraprendere al fine di tutelare al meglio i diritti e le nostre ragioni.

La generazione e le nuove sfide sindacali

Dobbiamo imparare a conoscerla se vogliamo rappresentarla
quando entrerà nel mondo del lavoro



di **Monica Mascia**
Segretario nazionale Fit-Cisl

Prepotentemente autonomi e molto autosufficienti, cresciuti a pochi click dalle risposte alle loro domande, si affaceranno sul mondo del lavoro fra il 2020 e il 2030. Sono chiamati dai sociologi la generazione Zeta: parliamo dei nati negli anni 2000, nativi digitali, una sfida e un'opportunità per la società quando si presenteranno nel mondo del lavoro.

La generazione Z non distingue l'ambito pubblico dal privato, con tutti i vantaggi e gli svantaggi collegati a tale convinzione

Rappresentano la seconda generazione diventata adulta nel secondo millennio, ma sono i primi ad esserci immersi sin dall'infanzia, quindi sono la vera generazione 2.0. In Italia numericamente sono intorno ai 600mila ragazze e ragazzi e si distinguono, fra l'altro, dalla generazione precedente, per il rapporto con le nuove tecnologie. C'è infatti chi propone di chiamarli Igeneration, per contraddistinguere e sottolineare l'importanza dell'uso della tecnologia touch, il ricorso alle app e la connessione continua, che li caratterizza sin dalla prima infanzia.

Pur vivendo in una realtà in

continua trasformazione, dove anche le rivoluzioni tecnologiche, diversamente che nel passato, sono diventate da intergenerazionali a intra-generazionali, non si troveranno impreparati alle sfide inedite, rispetto alle quali invece noi, generazioni precedenti, ci siamo trovati spiazzati o magari con la pretesa di avere soluzioni che poi si sono rivelate non pienamente rispondenti. Questa linea di confine è anche indissolubilmente tratteggiata dalla percezione e della rappresentazione di sé, della propria identità e della

propria immagine.

La rete entra a far parte strutturalmente della loro identità: questa generazione non distingue l'ambito pubblico dal privato, con tutti i vantaggi e gli svantaggi collegati a tale convinzione; per loro non esiste frattura fra la comunicazione che avviene online e quella tradizionale, faccia a faccia; non si comportano nel mondo digitale diversamente dal comportamento tenuto nel mondo reale, fisico. Questo li espone a svariati rischi: sono maggiormente esposti alle manipolazioni online, alle "fake news" e, in virtù di questa mancata separazione fra rea-





le e virtuale, sono esposti a fragilità e incertezze rispetto al futuro, mancando del tutto i filtri degli educatori, i quali sono in difficoltà essi stessi e quindi faticano a capire e orientare questa nuova generazione.

Questi fenomeni, aggravati dall'assenza di "educazione digitale", rischiano di innalzare un profondo divario, generando forti disegualianze, in quanto è più probabile che l'eccessivo utilizzo dei social network e della rete avvenga nell'ambito di contesti più "disagiati" sotto svariati profili. La rete diventa quindi un elemento moltiplicatore di disuguaglianza.

Appare chiara l'importanza della componente educativa: occorre formarli e rafforzare per tempo la loro crescita, impostando la loro consapevolezza sulle grandi opportunità, oltre che sui rischi offerti dalle grandi "rivoluzioni" che stiamo vivendo in questo secolo, quali digitalizzazione, globalizzazione, invecchiamento di larghissime fasce della popolazione.

Inoltre la vita continua ad allungarsi, per cui andranno anche preparati a una futura vita da anziani, ultra novantenni, che andrà impostata e ripensata in discontinuità con l'esperienza del presente.

Il contesto lavorativo nel quale si troveranno dovrebbe essere, sulla base delle speranze e degli impegni che sono stati assunti a livello europeo e internazionale, assai migliore di quello della generazione che li ha preceduti. Nonostante l'effetto della robotizzazione, infatti, le attuali professioni a rischio risulterebbero essere poco meno della metà delle attuali, ma questi nativi digitali non dovrebbero preoccuparsene, in quanto estremamente abili nell'acquisire per tempo le nuove competenze manuali e intellettuali, non ripetitive, che saranno richieste dal mercato, capacità assolutamente non sostituibili da prestazioni meccaniche.

Inoltre non dobbiamo commettere l'errore di tragaruardare questo oriz-

zonte temporale con le competenze e il nostro attuale sguardo, se non di lunghissima gittata, perché, secondo recenti studi, l'occupazione prevalente di questa generazione, sarà rappresentata dai "lavori ad oggi sconosciuti".

Ecco perché dobbiamo aiutarli a raggiungere la loro meta, provando insieme a loro nuove strade, attraverso lo studio e lo sviluppo di componenti educative che diventino, per loro, la chiave di volta per il loro futuro lavorativo e, per noi, sostegno sindacale nel loro divenire, che dovrà necessariamente essere improntato alla dinamicità e a una grande flessibilità.

La nostra sfida sindacale sarà legata alla loro intuizione nel lavoro che ci attende, insieme, quando l'abbinamento impiegato-datatore di lavoro, sarà solo una pallida reminiscenza.

1.100 nuove assunzioni in arrivo in Rfi

Attivate le procedure del fondo di sostegno al reddito per 700 unità



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

La Fit-Cisl continua a lavorare per creare nuovi posti di lavoro. Il confronto con Rete ferroviaria italiana è proseguito con la sottoscrizione di un ulteriore importante accordo lo scorso 28 settembre, che porterà 1.100 nuove assunzioni.

Tale nuovo accordo migliora quello siglato a luglio di quest'anno, che prevedeva 700 assunzioni. Con le modifiche introdotte, i nuovi posti di lavoro diventano 1.100 da effettuarsi entro il prossimo biennio, ma più della metà saranno attuate già entro il 2018. Mille dei neo assunti lavoreranno nella manutenzione infrastrutture, mentre gli altri cento nel processo circolazione.

Parallelamente abbiamo attivato procedure di sostegno al reddito per agevolare l'uscita di 700 tra personale che non è più in possesso dell'idoneità fisica e personale le cui posizioni di lavoro sono state superate dalla tecnologia e da una nuova e più efficiente organizzazione.

Il valore di queste assunzioni sta anche nel fatto che vanno soprattutto impiegate in un settore delicato e strategico come la manutenzione infrastrutture, per la quale la nostra organizzazione sindacale da sempre mostra grande attenzione. Il merito di questo risultato va anche alle lavo-

ratrici e ai lavoratori di Rfi che hanno saputo ben supportare le iniziative, le azioni e gli accordi posti in essere dal sindacato.

La pianificazione delle 700 assunzioni nel processo della Manutenzione Infrastrutture è ripartita per ciascun territorio secondo la tabella n. 1, consegnataci da Rfi.

Dtp	Apporti
Ancona	30
Bari	40
Bologna	60
Cagliari	10
Firenze	60
Genova	45
Milano	110
Napoli	45
Palermo	80
Reggio Calabria	30
Roma	70
Torino	40
Trieste	10
Venezia	35
Verona	35
Totale Rete	700

Tabella 1

Nel corso della riunione, Rfi ci ha comunicato che nel corrente anno, fino a fine settembre, sono state già rea-

lizzate 563 assunzioni, di cui più di 400 sono operatori specializzati della Manutenzione.

Inoltre, è stata confermata l'anticipazione entro la fine del 2018 sia delle restanti 137 rispetto alle 700 definite con l'accordo del 20 novembre 2017, sia delle prime 400 riferite all'ulteriore accordo fatto a luglio 2018, portando così a 537 nuove immisioni nel processo della manutenzione infrastruttura entro dicembre di quest'anno.

Le nuove immisioni sono scaturite dalla richiesta sindacale formulata negli incontri di verifica dell'accordo di riorganizzazione del settore e, soprattutto, per far fronte alle carenze emerse a seguito dell'analisi delle consistenze presenti nei nuclei delle Unità Manutentive.

Abbiamo ribadito la necessità di continuare nei prossimi incontri la verifica dell'organizzazione all'interno delle Unità Manutentive per dare soluzione alle criticità esistenti. In particolare, abbiamo evidenziato quelle relative alla composizione numerica e alle professionalità presenti nelle unità manutentive, con specifico riferimento a quelle di maggiore complessità, di estensione di chilometri di binario, di caratteristiche geografiche di giurisdizione. A tal proposito, Rfi ci ha

comunicato che il processo di analisi dei suddetti parametri è in fase di completamento.

Riteniamo che l'incremento di risorse rappresenti un grande risultato per il miglioramento delle condizioni di lavoro in un settore che svolge un'attività così importante e strategica, volta a garantire la sicurezza e la regolarità del trasporto ferroviario, condizioni da troppo tempo rese critiche dalla carenza di personale.

Tale risultato è stato raggiunto attraverso un grande lavoro di squadra con il prezioso contributo delle strutture regionali e dei delegati Rsu che, attraverso le loro puntuali indicazioni, hanno consentito il raggiungimento di un importante obiettivo per il settore. Evidenziamo, altresì, anche il diverso atteggiamento aziendale improntato a maggiore disponibilità e attenzione alle problematiche poste dal sindacato, che è stato importante per il raggiungimento dell'obiettivo.

La pianificazione e la ripartizione tra i vari territori delle ulteriori 400 assunzioni, di cui 300 nel processo manutenzione e 100 nel processo circolazione, ci sarà comunicata da Rfi successivamente.

Attivazione delle procedure per il Fondo di sostegno in Rfi

Nel corso dello stesso incontro, Rfi ci ha fornito l'informativa relativa all'attivazione delle procedure per l'accesso alle prestazioni straordinarie del "Fondo per il perseguimento di politiche attive di sostegno del reddito e dell'occupazione" di cui al decreto interministeriale del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, n. 99296 del 18 maggio 2017.

A tal fine Rfi convocherà, a livello territoriale di Direzione territoriale produzione, le strutture regionali delle organizzazioni sindacali e le relative Rsu interessate per l'attivazione della procedura.

Abbiamo convenuto, altresì, che l'accesso alle prestazioni del Fondo potrà coinvolgere i lavoratori in forza alle strutture di Rfi alla data del verbale di incontro, vale a dire lo scorso 28 settembre, secondo le disponibilità che ci sono state fornite e indicate nelle tabelle 2 e 3, relative ai due distinti progetti.

Il primo progetto coinvolge da un lato il personale non idoneo in via definiti-

va alle attività di sicurezza e dall'altro il personale che svolge attività di supporto e risulta in forza alle unità organizzative dipendenti da Terminali e Servizi e rientranti nel progetto "Pulizia, decoro e piccola manutenzione stazioni", per un numero complessivo del progetto pari a 400 risorse, secondo un quadro di riferimento riassunto nella tabella 2.

Il secondo progetto è specificamente rivolto al personale di staff che, alla data del 28 settembre scorso, risulta in forza alle unità organizzative espletando attività esclusivamente amministrative ed è riferito ad un numero complessivo pari a 300 unità secondo la ripartizione della tabella 3.

Come Fit-Cisl vogliamo evidenziare che portiamo a casa un ulteriore successo che ha valore non soltanto per Rfi, ma per tutto il Paese, sia in termini di sicurezza infrastrutturale, perché è principalmente lì che saranno impiegate le nuove risorse, sia in termini di crescita occupazionale. La nostra Federazione conferma di non perdersi in chiacchiere ma di sapersi rimboccare le maniche assieme ai propri iscritti a vantaggio loro e di tutti.

Area territoriale	Consistenze	Ricadute
Ancona	31	8
Bari	82	38
Bologna	41	23
Cagliari	17	7
Firenze	49	18
Genova	44	18
Milano	146	72
Napoli	87	37
Palermo	83	39
Reggio Calabria	84	35
Roma Compartimento	64	25
Roma sede centrale	0	0
Torino	81	39
Trieste	38	17
Venezia	9	6
Verona	36	18
Totale	892	400

Tabella 2

Area territoriale	Consistenze	Ricadute
Ancona	357	14
Bari	366	5
Bologna	604	22
Cagliari	144	5
Fienze	627	28
Genova	413	19
Milano	744	13
Napoli	610	23
Palermo	465	7
Reggio Calabria	390	10
Roma Compartimento	498	24
Roma sede centrale	1434	68
Torino	567	25
Trieste	264	10
Venezia	289	14
Verona	350	13
Totale	8122	300

Tabella 3

La Vendita e Assistenza e le mutate esigenze dei viaggiatori



di Massimo Malvisi

Che l'Italia faccia parte dell'Unione europea può essere un dato scontato, ma lo è meno quando il nostro Paese deve recepire nel proprio ordinamento disposizioni europee (direttive e regolamenti), anche in campo ferroviario.

Come noto l'approvazione del cosiddetto IV Pacchetto ferroviario e il suo completo recepimento da parte dei vari Stati facenti parte dell'Ue delineeranno un cambiamento significativo. In vista della prossima scadenza per introdurre nel nostro ordinamento la direttiva 2370/2016/Ue e in considerazione dei passaggi dall'iter burocratico, vogliamo focalizzare l'attenzione su alcuni elementi che la completa liberalizzazione del mercato ferroviario può determinare. A titolo d'esempio sarà importante monitorare costantemente, non solamente in Italia ma anche negli altri paesi europei, l'evoluzione della previsione per introdurre un unico sistema comune d'informazione e di biglietteria integrata, «al fine di agevolare e assecondare la domanda di servizi integrati da parte dei passeggeri».

Oltre agli elementi esterni, recentemente, in ambito Dplh la società Trenitalia ha provveduto a modificare la struttura organizzativa del settore Vendita e Assistenza, che presuppone la volontà di introdurre modifiche

al modello attuale. In ragione di ciò, l'apertura del confronto con Trenitalia permetterà di affrontare anche talune questioni a oggi irrisolte. Tale confronto dovrà riguardare anche la Dtr. Gli elementi sul tavolo sono molteplici e al primo posto mettiamo sicuramente il tema della progressiva migrazione da parte della clientela verso i sistemi web e di bigliettazione automatica per l'acquisto dei titoli di viaggio.

Ma questo non può essere l'unico elemento da valutare: bisogna tener conto delle mutate esigenze della clientela, in particolare di quella che utilizza i treni regionali, sempre più attenta all'elemento dell'assistenza. Che questo segmento sia importante per Trenitalia, anzi per l'intero gruppo Fsi, lo testimoniano le dichiarazioni del nuovo Amministratore delegato di gruppo, che ha ventilato la possibilità di introdurre una nuova figura, dedicata all'assistenza, su determinati treni regionali. Nel prossimo confronto sarà importante comprenderne la portata, i risultati attesi e le ipotizzate modalità applicative.

Il dialogo dovrà essere a tutto campo, analizzando tutti gli elementi che permettano di dotare il settore di un quadro chiaro e stabile, superando le criticità presenti nei territori, non ultima la sicurezza delle operatrici e

degli operatori. Il settore vive un momento particolare, che risente anche degli elementi di cui sopra, ma dobbiamo affrontare le tematiche principali e nel contempo dare impulso alle relazioni industriali territoriali.

Non vorremmo, con l'approssimarsi della prossima stagione invernale, trovarci ad affrontare questioni vecchie invece del percorso in atto: sarebbe la prova di un atteggiamento dilatorio da parte di Trenitalia, molto dannoso oltretutto ingiustificabile in quanto, a titolo d'esempio, basta osservare l'atrio di una stazione per rendersi conto delle continue evoluzioni e della necessità di intervenire per definire un modello organizzativo stabile e funzionale, che vada ben oltre quanto messo in campo dalla società a oggi. Ad esempio quanto è tollerabile per la clientela l'attesa per il proprio turno, magari anche infastiditi da ricorrenti proposte di famigerati "facilitatori" che niente hanno a che vedere con la ferrovia?

Certamente, per quanto ci riguarda, le soluzioni devono scaturire non da iniziative estemporanee ma da un tavolo di confronto.

L'evoluzione della figura del manutentore non è rinviabile

Il settore ferroviario sta vivendo una nuova epoca di forte sviluppo. La prova è il successo della recente edizione 2018 di InnoTrans, la fiera internazionale di tecnologia applicata al mondo dei trasporti, che si tiene ogni due anni a Berlino. Mai come quest'anno tale evento è stato incentrato su una forte attenzione all'ambiente, anche per affermare il perdurare di questo percorso di rinascita tecnologica. Quindi oltre ai treni a levitazione magnetica, l'attenzione è stata catalizzata da una prossima realizzazione di treni a guida autonoma e dall'entrata in esercizio commerciale di treni a idrogeno.

Tralasciando al momento le altre tecnologie, soffermiamoci proprio sui treni ad idrogeno, che prima della loro recentissima entrata in servizio commerciale in Germania, erano stati oggetto di studio, da parte di Trenitalia, per arrivare a una sperimentazione anche nel nostro Paese, di cui al momento se ne sono perse le tracce. Questo per sottolineare l'interessante potenziale che lo sviluppo di tale segmento può avere per il settore della manutenzione rotabili, anche in un'ottica europea. Ricordiamo che in sede europea è presente una proposta di definizione di una vera e propria Licenza europea anche per il personale della manutenzione rotabili.

Su questo tema la Fit-Cisl ha fornito il proprio contributo alla Etf, la Federazione europea dei lavoratori dei trasporti, sottolineando l'esigenza di

inserire determinati correttivi per garantire l'omogeneità dei livelli di sicurezza e di certificazione della professionalità del personale.

In attesa di ulteriori evoluzioni sul versante idrogeno e delle recenti variazioni organizzative che hanno interessato la società Trenitalia, desideriamo ricostruire l'attuale stato dell'arte inerentemente il settore della manutenzione rotabili, a valle dell'accordo nazionale del 23 aprile scorso. Per quanto riguarda il trasporto regionale, registriamo che sul territorio nazionale vanno avanti i confronti previsti e vengono raggiunti gli specifici accordi, ultima in ordine temporale la Toscana. Sottolineiamo però anche la presenza di persistenti "rigidità" aziendali in alcuni territori, che rischiano, se non superate, di portare a una pericolosa situazione di stallo in cui creare i presupposti per mettere in discussione l'internalizzazione della manutenzione ai Rock ed ai Pop.

In questo segmento si concentra al momento, la più avanzata tecnologia che potrà permettere, a chi opererà, l'ulteriore incremento del patrimonio di conoscenze. Questo materiale rotabile permetterà anche il pieno sviluppo di un nuovo sistema di gestione della manutenzione dinamica (Dmms), in base ai rilievi ottenuti per mezzo della telediagnostica che, se da un lato potrà avere risvolti anche sui piani manutentivi, dall'altro permetterà di strutturare nuclei di personale dedicato.

Sicuramente questi elementi daranno un forte impulso nella direzione di un cambiamento del mestiere del manutentore al quale sarà sempre più richiesta una precisa specializzazione. Questi sono i presupposti per prefigurare un ragionamento su un'organizzazione del lavoro sempre più aderente a compiti e responsabilità eliminando rischiose banalizzazioni.

Quest'ultimo tema è ovviamente trasversale a tutto il settore della manutenzione rotabili. Le note dolenti riguardano Dplh, in particolar modo IC, FB e Thellò, in cui, complice la vetustà del materiale rotabile, registriamo quotidianamente dei disservizi, nonostante il prodigarsi del personale, che danno un ritorno non certamente positivo per l'immagine della società. Come Fit-Cisl riteniamo che la società debba quanto prima confrontarsi per illustrare le misure che intende mettere in campo, riavviando i confronti territoriali, dando seguito alle richieste d'incontro avanzate dalle organizzazioni sindacali regionali.

Massimo Malvisi

L'obiettivo di Rfi è rilanciare il settore della Circolazione



di Michele Castellano

Rete Ferroviaria Italiana, con la recente emanazione della disposizione organizzativa n. 30/AD, dall'8 ottobre introduce importanti modifiche all'assetto organizzativo societario.

Viene istituita una nuova **Direzione Circolazione** che riunisce al proprio interno tutte le strutture operative impegnate nel processo della circolazione presenti essenzialmente nella Direzione Commerciale Esercizio Rete (Dcer) e nella Direzione Produzione, allo scopo di valorizzare meglio un settore strategico per il trasporto ferroviario e la famiglia professionale che opera al suo interno.

Dopo nove anni si scioglie quindi quell'unione nata dalla volontà di mettere sotto l'unica responsabilità della Direzione Produzione le attività di manutenzione e circolazione, allora Movimento, ritenendo che avrebbe consentito di realizzare una maggiore quantità e qualità di produzione, anche con un vantaggio economico. Oggi possiamo dire che quell'unione non si è mai compiutamente concretizzata, in quanto l'attenzione aziendale è stata concentrata principalmente sulla manutenzione, lasciando procedere quasi in autonomia il settore circolazione che, sottoposto ad un forte ridimensionamento, man mano si è andato adattando alle diverse situazioni che si sono determinate a seguito dell'implementazione tecnologica.

Vediamo ora l'articolazione organizza-

tiva della Direzione Circolazione. A livello centrale la struttura di esercizio proveniente dalla Dcer va a costituire il **Coordinamento Operativo Circolazione**, che sovrintende la circolazione dei treni su tutta la rete attraverso la **Sala Operativa Nazionale** e la **Programmazione Operativa**.

Per gli aspetti gestionali e organizzativi, oltre che per quelli tecnico/normativi è istituita la struttura **Processi di Circolazione**, in cui confluiscono le strutture di Direzione Produzione: Sicurezza Circolazione, Servizi alla Clientela e Organizzazione Circolazione.

A livello territoriale vengono istituite 11 strutture dirigenziali denominate **Circolazione di Area**, corrispondenti per la maggior parte alla giurisdizione delle attuali DtP ad eccezione di 4 aree, che prevedono l'accorpamento di due Dtp in un'unica articolazione, nello specifico: Venezia-Trieste, Roma-Cagliari, Bari-Ancona e Palermo-Reggio C.

A supporto del dirigente, in ognuna delle suddette Circolazione Area sono previste la struttura di **Programmazione Operativa e Qualità** e quella di **Sicurezza Impianti**. Nella prima sono incluse principalmente le attività operative della Gestione Esercizio e Programmazione Operativa (Gepo) di Dcer (quali la programmazione operativa dell'esercizio, l'informazione e comunicazione, validazione cause di ritardo), oltre a incombenze trasferite

dal Controllo Produzione tra cui l'assistenza alle persone con ridotta mobilità realizzata attraverso le Sale Blu. In Sicurezza Impianti sono curati tutti gli aspetti relativi alla sicurezza dell'esercizio, del lavoro e dell'ambiente oltre alla formazione del personale e alle dipendenze di tale struttura viene spostata da Ingegneria di Dtp il presidio tecnico normativo di Impianti e Regolamenti.

Dalle Direzioni Territoriali Produzione passano direttamente alle dipendenze del dirigente di Area le Unità Circolazione e, cambiando la denominazione in **Sala Circolazione**, il Controllo Produzione Circolazione (Cpc) con il relativo Centro Coordinamento Circolazione (Ccc).

Questo nuovo assetto darà sicuramente slancio al settore che oggi, a seguito dell'accordo sulla riorganizzazione della Circolazione del novembre dello scorso anno, può contare su un quadro omogeneo e più equilibrato di strutture e di impianti rispetto al compito che deve svolgere. Anche per quanto riguarda il personale la situazione negli impianti sta gradualmente migliorando grazie alle assunzioni effettuate o in arrivo.

Il primo nostro impegno con la nuova Direzione sarà quello di porre dei correttivi agli accorpamenti tra diverse realtà territoriali previsti dall'organizzazione in quanto vengono penalizzate regioni che, pur avendo medesime strutture, sono private di un proprio riferimento dirigenziale.

Servizi ambientali

Le centrali cooperative sottoscrivono il ccnl Utilitalia

La firma consente di arginare il dumping nel settore a tutela dei lavoratori



di **Angelo Curcio**
Coordinatore nazionale Fit-Cisl
Servizi ambientali

Dopo un lungo confronto politico sindacale, lo scorso 24 settembre è stato sottoscritto definitivamente un avviso comune per il settore dei servizi ambientali con le centrali cooperative maggiormente rappresentative a livello nazionale.

Dopo la firma dello scorso 18 giugno con Legacoop, il testo è stato siglato anche da Con-cooperative e Agci, ponendo fine a un diverso atteggiamento di una parte del mondo cooperativo verso il settore. Per tutte e tre le associazioni datoriali si tratta della prima sottoscrizione di un contratto collettivo nazionale del settore dell'igiene ambientale.

Con questo importante atto si rafforza l'azione contro il dumping contrattuale che ha interessato parte del settore. Infatti, oramai, tutte le sei associazioni datoriali (Utilitalia, As-ambiente, Cisambiente, Legacoop, Concooperative e Agci), che rappresentano circa il 90% delle imprese del settore, hanno sottoscritto i due ccnl applicabili.

Il mondo cooperativo nel settore

Negli ultimi anni l'ambito dei servizi ambientali ha visto il consolidarsi e il diffondersi dell'esperienza cooperativa su tutto il territorio nazionale,

dove la cooperazione conta ormai migliaia di addetti, in maggior parte soci lavoratori.

Il rispetto dell'ambiente e l'economia sostenibile sono tra i principi etici che hanno promosso la nascita di imprese cooperative che operano nei servizi ambientali, ma queste ultime non possono prescindere dal mettere al centro la persona e, di conseguenza, il rapporto di lavoro con i propri soci e dipendenti, che diventa strategico sia per l'attività imprenditoriale che svolgono sia per la salvaguardia dei diritti dei lavoratori del settore.

La sottoscrizione del ccnl dei servizi ambientali Utilitalia e la sua progressiva applicazione entro il prossimo 31 dicembre, ma anche le tabelle del costo del lavoro previste dal d.lgs 50/2016 presso il Ministero del Lavoro pongono un argine al dumping contrattuale e al conseguente proliferare di contratti non rappresentativi, che spesso creano terreno fertile per la nascita di false cooperative e, in alcuni casi, facenti capo alla criminalità organizzata - fattori che costituiscono il problema principale per i lavoratori e per i loro diritti, nonché per la sana cooperazione.

La falsa cooperazione e la mancata applicazione dei ccnl dei servizi ambientali generano precariato e sfrut-

Oramai, tutte le sei associazioni datoriali, che rappresentano circa il 90% delle imprese del settore, hanno sottoscritto i due ccnl applicabili

tamento del lavoro non degno di un paese civile. Per contrastare questo fenomeno, sindacato e centrali cooperative si sono impegnati a perseguire con determinazione nei tavoli istituzionali (Ministero del Lavoro, Anci Nazionale, Autorità anti corruzione e via elencando) soluzioni efficaci per definire regole certe per l'assegnazione dei servizi.

I contenuti dell'avviso comune

Entrando nel dettaglio del documento firmato, l'avviso comune prevede una serie di elementi determinanti. In primis evidenziamo il riconoscimento e la stipula del ccnl dei servizi ambientali Utilitalia, che è stato sottoscritto anche da Cisambiente-Confindustria, con l'inserimento dello stesso avviso comune come parte integrante del ccnl.

Punto secondo, sono valorizzate le prerogative del mondo cooperativo a partire dallo sviluppo delle tutele per i propri soci e lavoratori, utilizzando

anche gli strumenti bilaterali cooperativi già esistenti nel settore.

Nell'ambito di un quadro normativo in continua trasformazione e nell'evoluzione dei contesti di riferimento – e qui veniamo al terzo punto - il sindacato e le cooperative continueranno a svolgere un ruolo da protagonisti per perseguire politiche di sviluppo aziendale e crescita occupazionale, per valorizzare il lavoro di qualità, la crescita professionale e il miglioramento dei servizi forniti ai cittadini.

con le esigenze dei processi di funzionamento e di valorizzazione del lavoro e delle finalità da perseguire da parte delle cooperative; una efficace tutela del lavoro attraverso l'implementazione del welfare contrattuale, secondo quanto previsto dal ccnl e dalle normative vigenti sul lavoro; l'efficace adozione di tutte le misure idonee per garantire la sicurezza e la salute dei dipendenti e dei soci/lavoratori delle cooperative (in particolare, oltre al necessario coinvolgimento dei lavoratori nei processi decisionali, così come delineato dal Testo unico

contrattuale, sindacato e cooperative riconoscono i fondi Previambiente e Cooperlavoro (già presente nel settore) come riferimenti d'iscrizione per i lavoratori, soci e dipendenti, delle imprese cooperative.

È fatto obbligo, per tutte le imprese cooperative, di aderire al fondo di assistenza sanitaria per i dipendenti dei servizi ambientali Fasda, per garantire le prestazioni sanitarie integrative secondo la normativa prevista dal ccnl dei servizi ambientali. In presenza di forme di assistenza sanitaria integrativa previste da accordi collettivi e/o regolamenti aziendali preesistente alla data di stipula del ccnl dei servizi ambientali, è previsto un confronto tra le parti nazionali stipulanti, le strutture sindacali territoriali e le cooperative interessate per la ricerca di condizioni, modalità e tempi condivisi prima dell'adesione al Fondo di settore.

Sindacato e cooperative riconoscono in Fon. Coop. (Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la Formazione continua

nelle imprese cooperative) uno strumento necessario per promuovere pratiche di formazione continua presso le imprese cooperative del settore attraverso lo sviluppo di piani formativi aziendali e individuali, settoriali e territoriali.

Resta da definire con il mondo cooperativo e con Cisambiente un accordo di transizione per far passare i lavoratori dal ccnl Assoambiente a quello Utilitalia, affinché si possa dar seguito agli obblighi che il contatto e l'avvio comune impongono.



Quarto: il sistema delle relazioni sindacali dovrà essere usato per il perseguimento degli obiettivi aziendali in materia di efficienza, qualità e produttività, anche per promuovere condizioni di crescita per i lavoratori.

Infine, sempre in tema di relazioni sindacali, esse dovranno essere improntate al rispetto reciproco e alla valorizzazione dei rispettivi ruoli al fine di assicurare: un'adeguata partecipazione al confronto delle organizzazioni sindacali territoriali e delle Rsu aziendali per la ricerca di soluzioni condivise; una tempestiva ed efficace interlocuzione sindacale secondo tempistiche certe e coerenti

81/08, è indispensabile favorire l'impiego delle innovazioni tecnologiche per ridurre i rischi connessi alle operazioni manuali; una appropriata e completa formazione professionale; lo sviluppo della contrattazione di secondo livello.

Il riconoscimento degli strumenti bilaterali

Fermi restando gli obblighi di natura economica e normativa contrattualmente previsti dai ccnl dei servizi ambientali in materia di previdenza complementare e la facoltà di scelta di soci e dipendenti relativamente all'adesione alla previdenza complementare

È un successo il corso per i nostri delegati

La Fit-Cisl dimostra di credere nella formazione. Il prossimo nel 2019



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

La Fit-Cisl conferma l'importanza che dà alla formazione dei propri delegati. Lo scorso 27 settembre si è concluso a Chianciano Terme (SI) il corso formativo nazionale per delegati sindacali del trasporto pubblico locale. Dopo diversi anni trascorsi dall'organizzazione dell'ultimo corso nazionale di questa area contrattuale, il ciclo di lezioni è stato voluto dal Dipartimento mobilità area contrattuale tpl, con la presentazione quindi del progetto alla Segreteria nazionale della Fit-Cisl, che lo ha avvallato.

Da tempo il tpl italiano è interessato da grandi cambiamenti. L'anno 2017, infatti, è stato caratterizzato dall'emanazione del d.l. 50 (legge 96/2017) e del d.l. 96 (legge 123/17). Si tratta di importanti interventi normativi e non che hanno apportato modifiche rispetto a: i processi di liberalizzazione per l'affidamento dei servizi; il nuovo sistema di distribuzione delle risorse pubbliche attraverso il Fondo nazionale trasporti; l'ingresso nel mercato di nuovi operatori che si avvalgono di un sistema di piattaforma informatica; l'affermarsi del welfare aziendale come strumento essenziale per rispondere ai bisogni emergenti dei lavoratori; gli accordi interconfederali sulla rappresentanza e la rappresentatività, che promuovono il passaggio al sistema delle Rsu, recepiti nell'ultimo rinnovo contrattuale; l'affermarsi

di Agens accanto ai tradizionali soggetti datoriali; e da ultimo ma non per importanza la presentazione di linee guida di piattaforma per il ccnl della mobilità. Sono solo alcuni dei temi che necessitano una conoscenza specifica per avere una capacità di approfondimento e divulgazione.

La formazione, oltre a essere un pilastro fondamentale e indispensabile dell'attività sindacale a qualsiasi livello venga esercitata, rappresenta per i delegati la base di quel bagaglio necessario per rappresentare con serietà e professionalità i lavoratori, conoscendo l'organizzazione sindacale che si rappresenta, la sua struttura, imparando le "armi del mestiere" e le tecniche di comunicazione, ovviamente senza tralasciare tutto quanto riguarda la conoscenza della materia contrattuale.

Raggiungere la conoscenza di tutte queste cose in pochi giorni di corso è certamente arduo, sia per chi ha il compito di formare sia per chi è chiamato ad apprendere. Per questa ragione la predisposizione del programma del corso diventa un'operazione fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi che ci siamo posti. Il progetto formativo, infatti, ha previsto il coinvolgimento di 85 delegati della Fit-Cisl provenienti da tutta Italia suddivisi in due sessio-

I temi del corso

- I valori fondanti della Cisl;
- La Fit-Cisl - Organizzazione e processi di funzionamento democratico;
- Il sistema delle relazioni industriali e le regole della rappresentanza e della rappresentatività;
- Tecniche di contrattazione;
- Tecniche di comunicazione;
- Il quadro normativo che regola il settore;
- Il contratto nazionale e la contrattazione aziendale: ambiti di intervento;
- Il premio di risultato, la produttività e la qualità nei processi/prodotti;
- La conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e le pari opportunità;
- La bilateralità, il welfare aziendale e la responsabilità sociale di impresa;
- La previdenza complementare: il fondo priamo;
- Gli ammortizzatori sociali: il fondo bilaterale di solidarietà.

ni: la prima di 55 per l'anno 2018, e la seconda di 30 per il 2019. In considerazione della mole di contenuti formativi del corso, la sessione del 2018 è stata suddivisa in due moduli, che hanno visto la partecipazione dei 55 corsisti a loro volta inseriti in due aule. Il primo modulo si è svolto a Chianciano Terme dal 18 al 20 giugno, mentre il secondo, tenutosi nel-



la stessa località, si è svolto dal 25 al 27 settembre, giorno di chiusura del corso.

Nel box a fianco trovate le tematiche trattate nel corso, che sono state scelte dal nostro Dipartimento e condivise con la struttura formativa della Fit Cisl.

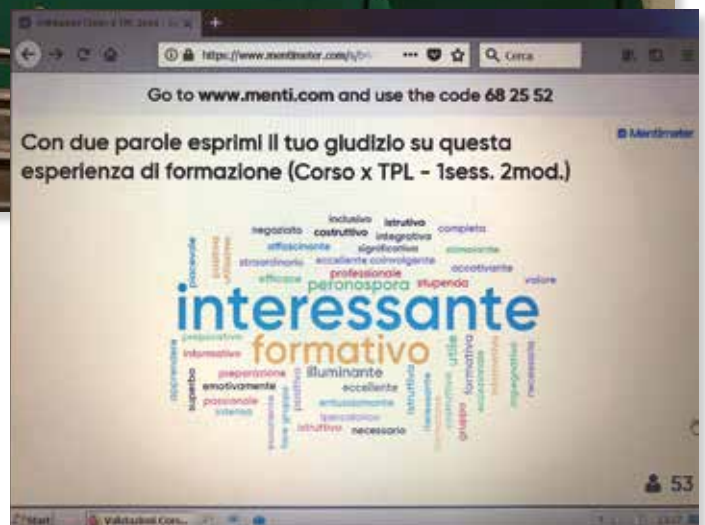
Avendo personalmente fatto parte del programma formativo, insieme ai dirigenti sindacali del nostro Dipartimento, con i quali abbiamo trattato le materie più specifiche inerenti all'area contrattuale, se dovessi trovare un aggettivo per descrivere il clima che ho trovato, la serietà e la voglia di apprendimento di tutti, la parola giusta sarebbe: entusiasmante!

Da parte di tutto il Dipartimento, vogliamo dire grazie a tutti i corsisti che, val la pena ricordare, per partecipare al corso hanno compiuto sacrifici familiari, lavorativi e personali. Nonostante la grande mole di lavoro svolto in pochi giorni, hanno sempre tenuto un atteggiamento serio e responsabile, facendo gruppo tra loro con un unico denominatore: apprendere. Tutto ciò è fantastico e ripaga tutte le fatiche compiute tra risorse,

mezzi e persone, che la nostra organizzazione mette in campo per i corsi di formazione.

Vogliamo anche ringraziare le persone che hanno, in occasione di questo corso, composto la nostra struttura formativa: Antonietta, Francesco, Michele, David, Paolo, i quali sotto la regia di Angelo, insieme a tutti i relatori intervenuti, hanno contribuito a un'ottima riuscita.

Ora, terminato il corso, la palla passa a loro, ai corsisti, che sono i nostri delegati, i quali non devono mai dimenticare l'indispensabile ruolo che svolgono per la nostra organizzazione, valorizzando sempre la sua importanza, rappresentando sempre la Fit e la Cisl con onestà e serietà. Non dimenticando mai l'importanza di formarsi, di apprendere e di non dare mai nulla per scontato. Saper ascoltare, mettersi a disposizione, essendo consapevoli di avere una grande struttura alle spalle: sono le condizioni che ci hanno sempre contraddistinto e continueranno a farlo.



E poi, ogni corsista ha ricevuto un attestato di partecipazione che, oltre a testimoniare l'importanza del corso, accompagnerà il percorso di ognuno di loro in quello che sarà un ricordo indimenticabile.

La Fit-Cisl, considera la formazione dei suoi delegati e quadri un aspetto fondamentale e per questo vi dedica risorse e persone. Nel corso del tempo i frutti di questi investimenti sono evidenti nella nostra organizzazione e la preparazione e la serietà nei luoghi di lavoro di chi rappresenta la Fit sono da tutti riconosciuti. E questo è già un grande risultato che, come tutte le cose, va continuamente coltivato per mantenere sempre un alto livello.

E anche questo lo stiamo facendo e continueremo a farlo.

Trasporto marittimo

Il concetto di sicurezza e la sua evoluzione nel tempo

Dalla tutela dell'ordine pubblico allo sviluppo sostenibile: uomo e natura al centro

di **Vincenzo Fausto Pagnotta**
 Coordinatore nazionale Fit-Cisl
 Trasporto marittimo

La sicurezza in mare è uno degli obiettivi principali dell'intero comparto marittimo e si estrinseca non solo nella protezione dell'equipaggio, ma anche dei passeggeri e dell'ambiente marino.

Vista l'estensione dell'ambito, l'Onu attraverso la sua agenzia Imo (Organizzazione marittima internazionale) ha quindi elaborato nel tempo norme uniformi, valevoli a livello internazionale.

Tra queste le più conosciute sono le convenzioni Marpol (Maritime Pollution), per la prevenzione dell'inquinamento causato da navi, Solas (Safety of life at sea), per la salvaguardia della vita umana in mare, e la Stew (Standards of Training, Certification and Watchkeeping), sulle norme relative alla formazione della gente di mare, al rilascio dei titoli e alla tenuta della guardia, oltre all'Isps Code, Codice internazionale relativo alla sicurezza delle navi e degli impianti portuali.

Convenzione Stew

Agli equipaggi, alla loro formazione è dedicata la Stew. La convenzione diventa norma dell'Unione europea attraverso il suo recepimento nelle direttive internazionali la cui versione più recente, dopo gli ultimi emen-

damenti alla Stew (i cosiddetti Emendamenti di Manila del 2010), è la direttiva 2012/35/UE del 21 novembre 2012.

Il testo concerne i requisiti minimi di formazione per la gente di mare, gli obblighi degli Stati membri in materia di formazione dei marittimi, la verifica dei certificati di competenza professionale dell'equipaggio (controllo da parte dello Stato di approdo) e standard più elevati per l'idoneità fisica e un aggiornamento della formazione in materia di sicurezza.

Convenzione Marpol

Ogni nazione firmataria ha l'obbligo di emanare leggi nazionali per attuare tale convenzione e si impegna a rispettarla in modo efficace, inclusi gli allegati e le leggi collegate di altre nazioni.

Una delle difficoltà di attuazione della Marpol deriva dalla natura internazionale del trasporto marittimo. Qualsiasi paese che la nave visita può condurre una propria ispezione per verificare la conformità agli standard internazionali e può fermare l'unità in caso di significative non conformità.



La convenzione è stata elaborata per la necessità di controllare il rilascio in mare, accidentale o deliberato, di idrocarburi e di tutte le altre sostanze ritenute pericolose e inquinanti con lo scopo di minimizzare così l'inquinamento dei mari prodotto dalle navi sia durante operazioni di routine che accidentalmente.

Convenzione Solas

La convenzione internazionale Solas è un accordo internazionale elaborato dall'Imo e volta a tutelare la sicurezza della navigazione mercantile, con esplicito riferimento alla salvaguardia della vita umana in mare.

La direttiva 96/98/Ce del 20 dicembre 1996 sull'equipaggiamento marittimo mirava a garantire un'applicazione uniforme della Solas sulle attrezzature delle navi commerciali e a rendere obbligatorie le risoluzioni dell'Imo da essa derivanti in ambito europeo.

La chiave del successo di ogni organizzazione marittima risiede nell'efficienza e nella sicurezza dei suoi servizi di trasporto marittimo

Al fine di adeguarla alle più recenti modifiche internazionali, la direttiva 2014/90/Ue del 23 luglio 2014 sull'equipaggiamento marittimo ha rafforzato l'attuazione e il controllo del rispetto delle normative in materia.

Ips Code

Il Codice Ips è stato varato dall'Imo nel 2002. Obiettivo del codice è garantire una migliore protezione delle navi e degli impianti portuali.

Alcune riflessioni

La Comunità europea si è fatta sempre più sensibile ai temi della sicurezza marittima e, con il regolamento (CE) n. 1406/2002 del 27 giugno 2002, ha istituito l'Agenzia europea per la sicurezza marittima (Emsa) che fornisce alla Commissione un sostegno tecnico e scientifico, monitora l'applicazione della legislazione in materia e i cui compiti sono stati via via aumentati.

All'interno di questi orientamenti anche il ruolo del parlamento Europeo si è esteso a materie marittime. Basti ricordare, che è lo stesso Parlamento europeo che ha voluto l'istituzione di una guardia costiera europea per il pilotaggio nelle zone ecologicamente sensibili nonché l'istituzione di una struttura decisionale di comando negli Stati membri che possa affrontare le situazioni di emergenza in mare (con particolare riguardo all'assegnazione di un ormeggio di emergenza o di un porto di rifugio).

In conclusione possiamo accertare che il trasporto marittimo è da sempre un importante fattore di sviluppo economico di ogni paese con accesso al mare e la chiave del successo di ogni organizzazione marittima risiede nell'efficienza e nella sicurezza dei suoi servizi di trasporto marittimo. I servizi di trasporto marittimo danno un contributo essenziale all'economia e alle imprese europee, che possono così competere a livello mondiale.

In un'economia sempre più globalizzata, la competitività dell'Italia è fortemente legata alla capacità di stabilire connessioni e servizi di trasporto e logistica adeguati con l'Europa e il Mediterraneo, tali da consentire la piena mobilità di persone e merci per raggiungere luoghi, mercati e opportunità di lavoro. È quindi essenziale rivolgere particolare attenzione alla sicurezza e gestione dei servizi e alla sicurezza della navigazione ai fini della protezione dei passeggeri, dei membri dell'equipaggio, dell'ambiente marino e delle regioni costiere.

Negli ultimi anni grazie alle nuove tecnologie e alla modernizzazione dei traffici vi è stato un profondo cambiamento delle modalità con cui viene svolta la compravendita internazionale di merci via mare, ottenendo notevoli vantaggi. Uno tra i primi è rappresentato dalla riduzione dei tempi di trasporto delle merci grazie a un aumento della velocità delle navi e un minor spreco di risorse. Le nuove tecnologie hanno anche permesso anche di limitare notevolmente le emissioni nell'ambiente.

La quarta rivoluzione industriale (Industria 4.0), ossia l'era della digitalizzazione, insieme alle tecnologie già esistenti potrebbero cambiare il modo in cui le navi vengono progettate, costruite e gestite. La nave del futuro si prospetta come un insieme di macchinari interconnessi in gra-

do di auto-monitorarsi con sensori di nuova generazione e di trasmettere dati in postazione remote. Si prevede l'installazione di robot, l'uso di droni e l'adozione di modelli gestionali basati sul concetto di big data analytic (strumento che è in grado di scegliere quali dati disponibili debbano essere presi in considerazione per massimizzare i profitti ed evitare gli sprechi dovuti a scelte sbagliate).

In questo contesto possiamo sostenere che nell'ambito marittimo, sicurezza e sviluppo sostenibile sono i punti di partenza e di arrivo di un percorso che, da una accezione ristretta alla difesa e tutela dell'ordine pubblico (meglio definita dal termine inglese security), si espande a quella di prevenzione del pericolo di danni conseguenti a comportamenti a rischio da contenere nei limiti dell'accettabile (in inglese safety), per concludersi, oggi, nella più ampia accezione di sviluppo sostenibile 4.0.

Oggi infatti la nuova frontiera della sicurezza nazionale, sulla scorta della nuova nozione di "sicurezza" già presente nei documenti elaborati in sede di organizzazioni internazionali, viene individuata nella linea di tutela dell'ecosistema. A livello internazionale (Onu, Ocse, Ue), infatti, da diversi anni l'uso di indicatori di sostenibilità come strumenti per il monitoraggio dei progressi verso lo sviluppo sostenibile si va affermando sempre più. Il nuovo concetto di sicurezza, dunque, impone che la comunità sia salvaguardata non solo dal pericolo di danni arrecati da comportamenti dolosi o colposi, che superino il limite accettabile di rischio, ma anche che essa sia protetta dal più grave e più pressante pericolo dell'irreversibile collasso provocato da atti leciti per uno sviluppo e una crescita economica non contenuti nei confini, tracciati dalla scienza, della sostenibilità.

Il nuovo contratto sarà volano della crescita occupazionale

A breve sottoporremo ai nostri iscritti la piattaforma per il rinnovo



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



Pur nel contesto delle grandi questioni che attraversano il nostro comparto, alla ripresa dopo le ferie estive, la nostra attenzione si è concentrata sul rinnovo del contratto nazionale delle lavoratrici e dei lavoratori portuali. È sempre valido il punto della situazione che abbiamo fatto il 19 settembre, quando abbiamo convocato, con la partecipazione del Segretario nazionale Maurizio Diamante, il Coordinamento nazionale per parlare soprattutto dell'imminente scadenza

del contratto collettivo nazionale di lavoro.

Avevamo già avviato, con le omologhe Federazioni di Cgil e Uil, una serie di incontri "informali" con le nostre controparti datoriali, nel corso dei quali abbiamo registrato una situazione piuttosto fluida delle stesse, impegnate in un processo di profondo riassetto con l'ingresso di nuovi protagonisti. Da qui la proposta delle parti datoriali di valutare l'ipotesi

di proroga per un anno dell'attuale contratto, pur con definizione di uno specifico protocollo. Una proposta che, tutto sommato, poteva avere una sua logica, anche in considerazione della straordinaria emergenza connessa alla drammatica situazione di Genova.

Ne abbiamo dunque valutato, come è nostro dovere, i diversi aspetti. La conclusione, tuttavia, della nostra riflessione è stata quella di tener ferma

la data di scadenza dell'attuale contratto e di avviare tutti i passi necessari per l'avvio, nei tempi previsti, del negoziato per il rinnovo. Di conseguenza, ci siamo impegnati unitariamente a mettere a punto, a partire da questo mese di ottobre, la nuova piattaforma contrattuale, con il coinvolgimento attivo delle autorità portuali. Una piattaforma decisamente innovativa, che tiene conto delle profonde e veloci trasformazioni che investono la condizione dei nostri addetti. Con due obiettivi centrali: la più efficace

turiere nei territori, prossimi o dentro le stesse aree che delineano i porti come punti nevralgici e strategici. Vogliamo dare risposte a queste nuove prospettive. Certo assicurando un adeguamento delle condizioni delle retribuzioni, senza trascurare le misure e i provvedimenti che accompagnano ai previsti flussi di esodo. Ma anche per superare le attuali disparità nei trattamenti che rileviamo in alcune realtà, che determinano situazioni di criticità e sovente di palese discostamento, con conseguenti squilibri e distorsioni nei comportamenti delle autorità portuali. Fenomeni che puntiamo a risolvere attraverso

un contratto unico nazionale, che regoli i rapporti fra tutti coloro che operano nei porti. Punti cardine e obiettivi della nostra azione sono, nelle nuove intese negoziali, adeguati livelli di migliori condizioni sotto il profilo del welfare, il rafforzamento degli enti bilaterali e ogni forma di attiva partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori alla messa a punto delle strategie aziendali e alla governance delle stesse. In sostanza, vogliamo che il lavoro sia davvero al centro e abbia un ruolo attivo nei processi di mutamento che stanno caratterizzando i nostri porti, con una sempre più ampia presenza dell'automazione e delle più avanzate tecnologie.

Siamo in fase avanzata nella elaborazione della nostra piattaforma. La sottoporremo presto alla discussione e all'approvazione delle lavoratrici e dei lavoratori. Successivamente la presenteremo, con la richiesta dell'avvio della fase negoziale, alle

nostre controparti. Con un punto ulteriore di chiarimento: la vigenza del nuovo contratto sarà dal primo gennaio 2019, anche se eventualmente il termine della chiusura del negoziato avvenisse in data successiva. Intendiamo, infatti, dare certezze ai nostri iscritti sotto i diversi profili, ma avendo ben definite le date di partenza perché per noi il tempo non è mai una variabile indipendente.

Parte dunque il percorso per il rinnovo del contratto. Che apre una finestra anche sul versante di un contratto di filiera, che dovrebbe realizzare una convergenza significativa - ma anche opportuna - nel più ampio contesto della logistica e dell'attività marittima. Una utopia? Non la vedo come tale, perché mi pare che le attuali dinamiche di mercato spingano in questa direzione. Probabilmente è questa la nuova sfida con la quale dobbiamo essere pronti a misurarci.

Le nostre rivendicazioni riguardano in primis il salario, la costituzione di un fondo di accompagnamento alla pensione, sicurezza e formazione

tutela delle lavoratrici e dei lavoratori in stretta connessione con i più avanzati standard di sicurezza, a salvaguardia della loro salute e della loro integrità fisica. Con un importante corollario: tutela di quanti operano nei porti e delle nuove leve, con le relative qualifiche, che si stanno accostando alle realtà portuali.

Le nostre rivendicazioni, dunque, riguardano in primis il salario, la costituzione di un fondo di accompagnamento alla pensione, sicurezza e formazione. Il contratto nuovo, infatti, si muove lungo la nostra strategia di salvaguardare gli attuali livelli di occupazione e di ampliare le opportunità di qualificato e duraturo lavoro a favore dei giovani. In piena coerenza, appunto, con la nostra visione che colloca i porti quali poli di nuovo sviluppo, nel più ampio contesto del sistema dei trasporti, in filiera integrata, che deve stimolare un organico processo di crescita della realtà produttiva del nostro Paese. Crescita ed occupazione, lo ribadisco anche in questa fase molto impegnativa, costituiscono l'asse centrale dell'impegno della nostra Fit-Cisl.

Da ciò scaturisce anche la collocazione del nostro contratto nel più ampio scenario della logistica e della stessa localizzazione delle imprese manifatturiere



L'avvio della fase negoziale non ci distoglie affatto dall'attenzione che dobbiamo sempre avere sulle attuali emergenze. Genova resta al centro, come le situazioni che continuano a permanere in altre realtà, particolarmente acute. Penso, ad esempio: a Gioia Tauro, La Spezia e Cagliari. Siamo all'emergenza di una condizione che ci spinge ad intensificare il nostro impegno per individuare ogni possibile soluzione. E in tempi stretti.

Autotrasporto merci e Logistica

Costruiamo più tutele per i lavoratori dell'ultimo miglio



di Quirino Archilletti

Abbiamo fatto un altro passo avanti per tutelare meglio le lavoratrici e i lavoratori della logistica. Lo scorso 20 settembre presso Confetra abbiamo incontrato la rinata associazione datoriale Assoespressi, che ad oggi rappresenta società di distribuzione del commercio elettronico ed è composta da tutti imprenditori Italiani e un brasiliano.

L'obiettivo della riunione è stato quello di ricercare soluzioni condivise e approcci omogenei in tutta Italia ai tanti mali che affliggono il settore e dei quali tante volte abbiamo parlato su questo mensile.

L'attività di consegna così detta B2C (Business to Consumer) si differenzia molto dalla B2B (Business to Business) principalmente perché è molto più variabile. Infatti nell'attività B2C singoli comprano di tutto e da qualunque luogo si trovino, che sia da casa o dall'ufficio oppure mentre sono in vacanza. Ad esempio il vecchio corriere, oggi chiamato driver, fino a pochi anni fa consegnava 10 pacchi a determinati negozi o uffici, mentre oggi ne consegna di più in posti differenti – parliamo del cosiddetto ultimo miglio. Questa nuova dinamica distributiva non consente alle aziende di programmare i giri delle consegne e dei relativi carichi di lavoro.

A seguito di questa frammentazione ed aleatorietà l'associazione Assoespressi per nome e conto dei propri associati ci chiede di ricercare insieme strumenti flessibili condivisi e regole certe ed esigibili in tutta Italia per consentire alle lavoratrici e ai lavoratori, insieme ai datori di lavoro, di rispondere meglio a questa sfida logistica.

Il nostro contratto collettivo nazionale delle lavoratrici e lavoratori della logistica, trasporto merci e spedizione è già orientato in questa direzione, ma a volte si dovrebbe avere il coraggio di essere più lungimiranti e oggettivi in merito alle questioni e meno ideologici, al fine di approcciare ai problemi in maniera più propositiva e partecipativa, perché per alzare l'ascia di guerra c'è sempre tempo.

La Fit-Cisl è da sempre pronta culturalmente ad accogliere e affrontare queste tipo di sfide, perché significa essere un sindacato libero, al passo con i tempi e capace di cogliere ogni volta le giuste opportunità per i propri iscritti.



Pertanto, alla fine dell'incontro si è condivisa sia la necessità di valorizzare il ccnl sia la volontà di intraprendere un percorso di confronto finalizzato alla ricerca e alla condivisione di azioni necessarie per governare le sfide e i cambiamenti in corso, sempre avendo ben chiaro in mente che per noi la priorità sono le lavoratrici e i lavoratori.

Come è nostra consuetudine, vi terremo costantemente aggiornati, anche su questo mensile, sugli sviluppi della trattativa.

Ecco quale welfare vogliamo nel rinnovo del nostro ccnl

di Antonello Pala

Qual è il futuro del welfare? E come adattarlo sempre meglio alle esigenze dei lavoratori del trasporto aereo? Il rinnovo del contratto collettivo nazionale del nostro settore, che è in corso, deve tenere conto di queste domande. La Fit-Cisl, naturalmente, ha portato le sue proposte al tavolo di trattativa. Ma cominciamo dal principio.

La Fit-Cisl si prepara a presentare una propria proposta per l'inserimento di nuovi e ulteriori strumenti di welfare aziendale nel ccnl

Il welfare statale del nostro Paese è stato segnato dalle grandi trasformazioni macroeconomiche che sono avvenute nell'ultimo decennio. Sul piano sociale ciò ha avuto forti conseguenze, contribuendo ad aumentare la popolazione bisognosa di aiuto da parte dello Stato. A causa della scarsità di risposte pubbliche disponibili, nel corso degli anni i Governi che si sono succeduti hanno diminuito i fondi per il welfare, nonostante i bisogni così come la loro differenziazione siano in aumento. Si è arrivati così alla formazione di una nuova struttura di welfare state, che si affianca al tradizionale intervento diretto dello Stato, conosciuta come "secondo welfare".

In questa nuova configurazione sono cambiati sia gli attori sia le geometrie degli interventi. Lo Stato, attraverso politiche di defiscalizzazione e decon-

tribuzione del lavoro dipendente, incentiva le imprese a offrire ai propri dipendenti servizi/prestazioni atte a migliorarne la qualità della vita privata e lavorativa; le imprese forniscono, in proprio o attraverso aziende del terzo settore, i servizi necessari. Le organizzazioni sindacali sono chiamate a partecipare in prima linea alla formalizzazione dei piani di welfare aziendale e alla loro concreta attuazione.

Dopo un primo periodo di rodaggio, le diverse esperienze maturate in questo campo ne hanno confermato il valore e l'efficienza, in termini di reciproca convenienza per lavoratori e datori di lavoro.

Anche in occasione del rinnovo del contratto collettivo nazionale dei lavoratori del trasporto aereo, la Fit-Cisl si prepara a presentare una propria proposta per l'inserimento di nuovi e ulteriori strumenti di welfare aziendale. Il piano di welfare si svilupperà in tutti gli ambiti concessi dall'attuale normativa, andando a interessare le aree della vita lavorativa così come quelle della sfera strettamente privata.

Il suo sviluppo risponderà alle specifiche esigenze del trasporto aereo,



attraverso una mappatura dei servizi da inserire nel piano, determinata secondo i desiderata dei soggetti interessati, distinti per età, formazione, tipologia di nucleo familiare, retribuzione, rapporto lavoro-vita familiare.

Nell'ambito dello svolgimento del lavoro il piano terrà in considerazione l'esigenza, sempre crescente, di flessibilità degli orari di servizio, dello smart working e dello strumento del part-time. Di pari passo andrà la ricerca dell'incremento della qualità del lavoro, attraverso iniziative finalizzate alla crescita professionale e alla realizzazione delle aspettative di

carriera.

Aspetto primario del piano sarà anche quello relativo alla preparazione per la pensione. In risposta alle crescenti preoccupazione generate dall'attuale normativa previdenziale, si confermerà l'accordo già esistente sulla previdenza com-



plementare incrementandone, laddove fattibile, la quota di contribuzione datoriale.

Di particolare interesse risulta la possibilità di prevedere nel piano un ventaglio di servizi che facilitino la mobilità collettiva casa-lavoro, tramite il ricorso a navette, biglietti e abbonamenti per il trasporto pubblico, voucher per l'acquisto di carburanti.

La gamma dei servizi previsti dalla normativa in vigore, che riguardano il miglioramento della vita privata dei dipendenti, è ampia e offre la possibilità di fornire prestazioni che spazia-

no dal carattere educativo, istruttivo, ricreativo, fino all'assistenza sociale e al diritto di culto e alla religione.



Il piano potrà prevedere iniziative atte a soddisfare le esigenze di cura dei familiari che sono particolarmente sentite dal personale navigante, quali ad esempio i servizi di baby sitting, baby parking, la frequenza di asili nido, i servizi di mensa scolastica connessi a questo tipo di prestazione. Rientrano in questa fetta di servizi anche quelli indirizzati alla cura dei portatori di handicap e degli anziani non autosufficienti, particolarmente apprezzati da quelle categorie di lavoratori tipicamente impegnati nelle trasferte di lavoro; è infatti possibile inserire nel piano i servizi forniti da badanti e gli interventi per persone disabili o della terza e quarta età, familiari del lavoratore, attraverso strutture assistenziali o supporti all'integrazione.

In campo educativo e istruttivo è possibile prevedere la frequenza di istituti scolastici per l'istruzione primaria e secondaria, sostegno alle spese per testi scolastici, per corsi di formazione anche extrascolastica, l'assegnazione di sussidi scolastici, premi e borse di studio.

In ambito ricreativo sono previsti servizi di ludoteca, attività culturali, attività ricreative, biblioteche, frequen-

za di colonie climatiche sia estive che invernali, palestre e centri sportivi.

Nel settore dei servizi socio sanitari verrà confermata la presenza di forme di assistenza sanitaria integrativa, incrementandone le aliquote di partecipazione, laddove queste si siano dimostrate carenti. Anche in questo caso il panorama di possibilità è ampio, sia come servizi offerti che come disponibilità di aziende fornitrici. Tipici servizi forniti variano dal rimborso di spe-

se mediche, per medicina preventiva, check up, visite/cure specialistiche, pacchetto maternità, assistenza malati terminali, terapie di riabilitazione, cure termali, cure dell'alimentazione o semplici profilassi influenzale.

Si apre, quindi, un'intensa fase di studio e progettazione per la definizione delle specifiche necessarie, anche in termini di risorse finanziarie da inserire nei budget aziendali. Questo aspetto comporterà necessariamente una contrattazione di secondo livello che dovrà avvenire a valle del ccnl di settore.

La fase successiva prevedrà l'attuazione del piano, il quale dovrà essere inserito o andrà a modificare il sistema già esistente in azienda. Se l'azienda avrà le capacità organizzative di poter gestire gli adempimenti richiesti, in termini di personale necessario all'erogazione dei servizi e al controllo, il piano potrà essere eseguito dalla struttura interna. Qualora, invece, ciò non fosse fattibile o conveniente, si dimostrerà utile l'erogazione dei servizi attraverso i cosiddetti portali per la selezione dei servizi messi a disposizione dalle aziende stesse o da imprese terze.

La gig economy non ci fa paura, perché sappiamo come gestirla



Cos'è la gig economy? E quanto è importante nell'economia contemporanea, italiana e non solo? La domanda è significativa alla luce della firma dello scorso luglio dell'articolato contrattuale sui rider, i fattorini in moto o in bici che ci portano pacchi e pranzo, all'interno del ccnl logistica trasporto merci e spedizione. Ricordiamo che con quella firma il sindacato ha dato per la prima volta tutele e diritti a circa 10mila lavoratrici e lavoratori di questo settore che fa parte, appunto, del più ampio ambito della gig economy.

Partiamo dunque dalla definizione: si tratta di una evoluzione del vecchio lavoro a chiamata, cioè una prestazione lavoro

discontinua, ma con significative differenze rispetto al passato dovute ai grandi passi avanti compiuti dalla tecnologia e dalle mutate esigenze di flessibilità da parte non solo delle aziende, come sembrerebbe ovvio, ma anche di alcuni "dipendenti". E veniamo alle differenze, che sono prevalentemente due: da una parte l'uso di chat o piattaforme online (per esempio Whatsapp) alle quali il lavoratore si iscrive e tramite le quali riceve le indicazioni su cosa e come deve fare, dall'altra lo status del lavoratore stesso, che è un autonomo, per cui può rifiutare la chiamata o lavorare per il tempo che desidera, che può essere meno di quello richiesto dal datore di lavoro. Quest'ul-

tima possibilità è molto positiva per chi, come ad esempio gli studenti, ha bisogno di gestire la giornata in maniera flessibile tra l'impiego e altri impegni come lo studio.

Inoltre con la gig economy il datore di lavoro non pretende l'esclusiva: il lavoratore può iscriversi a più di una piattaforma di società diverse e scegliere di volta in volta per chi lavorare.

L'Inps nel suo rapporto annuale, diffuso a luglio 2018 e relativo all'anno 2017, ha provato per la prima volta a fotografare la realtà della gig economy in Italia.

L'istituto è partito dal contesto: in tutta l'Unione europea i lavoratori autonomi sono diminuiti mediamente dello 0,4% e nel 2017 erano 33 milioni di persone. Andando a guardare i dati dei singoli paesi, si registrano situazioni molto diverse: dal 2008 al 2017 il calo dei lavoratori autonomi è molto forte in Italia (-7,9%) e Spagna (-10,9%), mentre in Francia e Regno Unito sono aumentati significativamente (rispettivamente +17,8% e +24,9%). Diverso il caso della Germania, in cui nello stesso periodo sono diminuiti dell'1,1%.

Nonostante il calo, l'Italia rimane uno dei paesi europei con più alto numero di lavoratori autonomi rispetto alla totalità degli occupati: essi sono il 21,9%, pari a 5 milioni circa (nell'Europa a 28 rappresentano il 14,5% del totale della popolazione). Questo tipo di occupati è distribuito in vari settori e principalmente (3,6 milioni circa) in: industria manifatturiera, edilizia, commercio, alloggio e ristorazione, attività professionali, sanità e lavoro sociale. Quindi si può dire che i trasporti siano colpiti solo marginalmente da questa



nuova forma di lavoro a chiamata, che riguarda principalmente i rider e gli autisti iscritti ad app come Uber.

Sempre il rapporto Inps 2017 ha approfondito proprio il caso dei rider attraverso interviste ai lavoratori, effettuate con la collaborazione con due note piattaforme per la consegna di cibo a domicilio, ossia Deliveroo e Foodora. È emerso che sono

al 90% maschi, per il 66% under 30, lavorano mediamente 10-15 ore a settimana (il 20% di loro fa più di 25 ore settimanali) e collaborano con la stessa app per 4 mesi per poi cambiare lavoro (solo il 20% di loro svolge il lavoro di rider da più di un anno). Quindi parliamo di una collettività giovane, con un elevato turn-over, che considera questa attività come fonte integrativa di reddito per scopi di breve o medio termine. D'altra parte per lavorare come rider non servono né un titolo di studio né competenze specifiche. È richiesto il possesso di uno smartphone, di una bicicletta o di uno scooter, di essere maggiorenne e potere lavorare in Italia.

In particolare l'Inps osserva che il problema principale dei giovani rider è l'ignoranza dei loro diritti. Eclatante è il caso dei dipendenti di Foodora: solo il 33% di loro è consapevole di essere iscritto automaticamente, se supera i 5 mila euro di compensi annui, alla Gestione Separata dell'Inps e che questo comporta tutele, se si hanno determinati requisiti, come malattia, ricovero ospedaliero, assegni al nucleo familiare, maternità e disoccupazione.

Ed è proprio qui che interviene il sindacato. Come ricordato, la Fit-Cisl nazionale ha ottenuto un risultato importante con la firma dell'articolato contrattuale sui rider inserito all'interno del ccnl logistica, trasporto merci e spedizione, inquadrando come lavoratori subordinati che cercano di coniugare flessibilità e discontinuità con le tutele a cui hanno diritto. Ora la palla è passata alla Confederazione, che sta portando avanti un tavolo di trattativa, guidato dal Segretario generale aggiunto Luigi Sbarra, presso il Ministero dello Sviluppo economico, finalizzato a potenziare ulteriormente le tutele contrattuali.

In attesa che il lavoro difficile e paziente della Cisl confederale giunga al termine, già ora possiamo fare alcune considerazioni: la Fit insieme alla Cisl sta dimostrando con i fatti la sua capacità di saper leggere il presente e dare risposte ade-

guate ai lavoratori. I rider sono solo un esempio, ma molto significativo: è un lavoro che serve principalmente ai giovani studenti per guadagnare qualcosa in vista di un "impiego vero" e tuttavia per il sindacato questa "parentesi" lavorativa non è tale: già qui vogliamo esserci, portare tutele, informare. Le poche ore lavorate tra un esame universitario e l'altro non devono andare perdute da nessun punto di vista: sia come prima opportunità per avvicinarsi al sindacato e scoprire così i propri diritti di lavoratore sia come contributi versati all'Inps, per cominciare a costruirsi un futuro pensionistico, e potremmo continuare l'elenco delle tutele che tutti conosciamo.

A proposito di contributi pensionistici, è anche fondamentale che il sindacato colga l'opportunità offerta dal lavoro dei rider e

Il sindacato colga l'opportunità offerta dal lavoro dei rider e dagli altri occupati della gig economy per introdurre i giovani all'importanza della pensione integrativa

dagli altri occupati della gig economy per introdurre i giovani all'importanza della pensione integrativa. Come Fit e come Cisl abbiamo dedicato numerosi momenti di approfondimento a questo tema, come seminari, convegni, tavole rotonde per ribadire pubblicamente quanto sia fondamentale pensare ora al proprio futuro. Ebbene, quella che è una prima forma di impiego per tanti ragazze e ragazzi è un'occasione preziosa, da non sprecare per informarli e aiutarli a muovere i primi passi in un fondo pensionistico integrativo in modo che comincino a costruirsi un investimento non solo altamente sicuro, ma anche davvero tutelante.

La gig economy dunque è una sfida che il sindacato sta già affrontando e vincendo, trasformandola in opportunità e dimostrando ancora una volta di saper comprendere il presente e offrire soluzioni adeguate alle esigenze dei lavoratori, anche dei giovani.

Giulia Dellepiane
g.dellepiane@cisl.it

Ultimi giorni per accedere al bonus part time per anticipare la pensione



di Osvaldo Marinig

I “rumors” sulle ipotesi di riforma del sistema pensionistico rafforzano l'incertezza tra i lavoratori più o meno prossimi a tagliare il traguardo della quiescenza, bloccando le decisioni su importanti scelte di vita. Tra le norme che potrebbero comunque essere prorogate c'è il bonus part-time, che consente ai dipendenti di ottenere un bonus esentasse sullo stipendio e ulteriori vantaggi contributivi. Più semplicemente chi volesse chiedere richiede l'opzione part time può usufruire, negli anni che precedono la data di maturazione dei requisiti per la pensione di vecchiaia, di un orario a tempo parziale, continuando però a percepire i contributi calcolati sullo stipendio full time e ricevendo, in più, un incentivo esentasse in busta paga pari alla contribuzione persa.

Al momento sarà possibile richiedere l'opzione part time sino al mese di dicembre di quest'anno. Sicuramente, si tratta di un buon vantaggio non solo per il dipendente, che può uscire gradualmente dal lavoro, prima del tempo, senza veder diminuito drasticamente il suo potere d'acquisto e senza subire conseguenze negative sulla pensione, ma anche per l'azienda. Ma, come sempre, pochi dei possibili fruitori sanno di questa opportunità.

Riepiloghiamo in che cosa consiste l'opzione, esplicitando chi può chiederla e quali sono i requisiti per ottenerla.

L'opzione part time consente l'uscita

anticipata dal lavoro usufruendo di una riduzione del normale orario di lavoro, pur continuando ad aver diritto all'accredito dei contributi come se si fosse lavorato a tempo pieno. Inoltre, si ha diritto a ricevere in busta paga un bonus esentasse ed esente da contributi, pari alla contribuzione persa.

L'opportunità può essere attivata dai lavoratori dipendenti del settore privato, iscritti all'assicurazione generale obbligatoria dell'Inps oppure alle forme sostitutive, che siano in possesso di un contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, che per il momento maturino la pensione di vecchiaia entro il 31.12.2018 ed abbiano, comunque, già maturato 20 anni di contributi ovvero 15 anni se rientrano tra coloro che beneficiano di norme derogatorie.

La norma stabilisce dei limiti alla riduzione dell'orario di lavoro in caso di uscita anticipata con l'opzione part time. La forchetta di riduzione dell'orario di lavoro varia da un minimo del 40% a un massimo del 60%. Tale riduzione deve essere concessa per un periodo non superiore all'arco di tempo tra la data di concessione del beneficio e la data del pensionamento.

Pur lavorando a orario ridotto al lavoratore viene riconosciuto il diritto all'accredito dei contributi figurativi calcolati sulle ore mancanti rispetto al tempo pieno, ma non solo. Il lavoratore ha anche il diritto a ricevere, da parte del datore di lavoro una somma, non soggetta

a tasse e contributi, corrispondente alla contribuzione ai soli fini pensionistici, relativa alla prestazione lavorativa non effettuata. Dato che i contributi, per la generalità dei lavoratori dipendenti, ammontano al 33% dello stipendio lordo, se il lavoratore rinuncia, ad esempio, a 300 euro di stipendio mensile, si ritroverà in busta paga una somma di 99 euro esente da tasse e contributi. Non ci rimetterà niente sulla pensione futura.

Per poter accedere del bonus occorre che venga stipulato un apposito accordo con il proprio datore di lavoro. L'accordo deve poi essere comunicato dal datore di lavoro sia all'Inps che alla all'ispettorato territoriale del lavoro. Quest'ultimo deve rilasciare un'autorizzazione che deve pervenire entro cinque giorni dalla presentazione della domanda. Altro passaggio burocratico è quello autorizzativo dell'Inps. Infatti il contratto rimane sospeso sino alla data di accoglimento della domanda da parte dell'Inps; l'efficacia decorre solo dal primo giorno del periodo di paga mensile successivo alla data di accoglimento.

Tra gli altri obblighi dell'Inps c'è quello di verificare la congruità rispetto alla copertura finanziaria prevista.

Non resta che attendere le prossime mosse del Governo per capire se questo strumento sarà superato oppure sarà rifinanziato.

La differenza salariale tra uomini e donne e come sconfiggerla

Resta molto da fare per superare questo simbolo della disparità di genere



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

Disoccupazione femminile, differenza salariale, discriminazioni: il mondo del lavoro per le donne continua a essere un cammino tortuoso. Difficilmente si riesce a trovare un impiego, che poi magari si perde facilmente con l'arrivo del primo figlio. Se invece si resiste, bisogna fare i conti con discriminazioni e organizzazioni del lavoro spesso pensate esclusivamente per gli uomini e poco pensate per promuovere la condivisione delle responsabilità familiari e le esigenze di conciliazione della vita lavorativa e familiare.

Tra tutte le criticità l'aspetto più macroscopico delle discriminazioni sul posto di lavoro è senza dubbio la differenza salariale, che spesso può avere importanti riflessi sull'affermazione dell'autonomia delle donne nella famiglia e nella società. Il divario salariale è dovuto a un insieme di numerosi e diversi fattori, che comprendono la sottovalutazione del lavoro delle donne, la mancata remunerazione del lavoro domestico, la marginale partecipazione al mercato del lavoro, il livello di qualifiche assunte e le discriminazioni. Inoltre, a questo deve aggiungersi il fatto che ci si trova ingabbiati/e in un sistema di relazioni familiari che, per educazione, ma spesso anche per una scelta delle donne, vedono le stesse come le principali se non le esclusive detentrici della

cura dei bambini e degli anziani, portandole così a scegliere magari di lavorare meno ore se, non addirittura di lasciare il lavoro, trovato con grande fatica, anche dopo aver conseguito importanti titoli di studio o obiettivi professionali.

Per tutto ciò le donne guadagnano meno, più in generale perché lavorano meno ore retribuite, sono occupate in settori a basso reddito o sono meno rappresentate nei livelli più alti delle aziende. Ma anche, semplicemente, perché ricevono in media salari più bassi rispetto agli uomini per fare lo stesso lavoro. Secondo i dati delle Nazioni Unite, nel mondo le donne guadagnano in media il 23% in meno degli uomini. In sostanza il fenomeno del gender pay gap sarebbe il più grande furto della storia: non vi sono distinzioni di aree, settori, età o qualifiche né un solo paese in cui le donne abbiano gli stessi stipendi degli uomini. La differenza di salario tra uomini e donne aumenta in relazione all'età, soprattutto quando le donne hanno figli. Malgrado l'inserimento delle donne nel mercato del lavoro negli ultimi decenni, il numero di donne attive resta molto inferiore a quello degli uomini, inoltre spesso le donne lavorano meno ore. Una continua prova di



sopravvivenza in cui, al netto della scelta delle donne, si contano meno possibilità di carriera, meno soldi in busta paga rispetto al collega maschio, meno tutele in maternità.

Una disuguaglianza che interessa i portafogli femminili dalle prime paghette fino alla pensione e che in Italia nel settore privato si attesta sul 17,9% di differenza. Dal 2009 ad oggi l'occupazione femminile italiana è cresciuta di 3 punti percentuali, dal 46,4% al 49,7%. Un numero molto basso e, quel che è peggio, inferiore alla media Europea. Negli ultimi 50 anni l'Italia ha visto crescere l'occupazione femminile in linea con gli altri Paesi europei. Tale crescita è stata però determinata principalmente dal fatto che il Paese partiva da una situazione notevolmente arretrata. Si poteva pensare ad un'accelerazione più importante negli ultimi dieci anni, cosa che purtroppo non è avvenuta.

Inoltre, accedere al mondo del lavoro non comporta uguali possibilità di

crescita professionale. In Italia esiste un problema di accesso alle posizioni di vertice per le donne, il cosiddetto soffitto di cristallo. I numeri si commentano da soli: solo il 28% dei manager delle aziende italiane è donna. Una voglia di cambiamento è emersa grazie alla legge Golfo-Mosca, che ha permesso che il 33,5% dei membri dei Consigli di amministrazione del-

gran fatica la Fit-Cisl cerca da tempo di far passare un cambiamento culturale, in cui l'organizzazione del lavoro deve tener conto che le esigenze di cura della famiglia non sono e non devono essere esclusivo appannaggio delle donne, si continua ad affermare, spesso come dato assoluto, l'equazione produttività-presenza. Ciò comporta, in considerazione del fatto che

Al netto di tutte le difficoltà oggettive, molto possono fare le donne stesse approcciandosi alle necessità di cura in modo diverso, gestendo e scegliendo per una condivisione delle responsabilità familiari

sono le donne, le lavoratrici, ad assentarsi di più dal lavoro per prendersi cura di bambini e anziani, un'inevitabile gap salariale anche a parità di

le società italiane quotate oggi siano donne. Nonostante ciò le donne non riescono ad accedere alle posizioni di vertice, che sono quelle più remunerative e, a parità di posizione, le donne in media percepiscono meno degli uomini: una duplice discriminazione, quindi. Le donne dirigenti guadagnano in media il 9,6% in meno degli uomini, così come le donne impiegate, che hanno uno stipendio del 9,4% inferiore rispetto ai loro colleghi.

lavoro e mansione. La discriminazione non è poi solo e soltanto economica, ma anche legata agli impedimenti di prosecuzione di carriera, se l'avanzamento della stessa è in funzione esclusivamente della presenza. Se ormai è assodato, per una espressa previsione di legge, che le assenze per maternità obbligatoria devono essere considerate utili a tutti gli effetti sia in termini economici che di carriera, sta di fatto per esempio che una distribuzione della produttività che escluda il periodo di astensione facoltativa dal lavoro (congedo parentale), piuttosto che le assenze per accudire un familiare disabile, pur non essendo vietato espressamente dalla legge, anche se alcune sentenze hanno riconosciuto la configurazione di una discriminazione, determina quel gap salariale di cui stiamo parlando.

Questo divario ha origine sin dall'infanzia: il 53,1% dei ragazzi fra i 14 ed i 17 anni riceve regolarmente una paghetta contro il 42,1% delle ragazze. Questa pratica familiare insegna alle ragazze che il denaro è più un regalo o un premio mentre per i ragazzi invece è un lusso regolare di cassa. Questa differenza si rafforza con la laurea e il primo lavoro. I dati infatti mostrano che a un anno dalla laurea le donne guadagnano il 17,3% in meno rispetto ai ragazzi, mentre a 5 anni dalla laurea il 13,9% in meno. La conseguenza naturale è che anche in pensione le donne prenderanno meno degli uomini. Per entrare nel particolare, la pensione delle donne è il 28,6% più bassa rispetto a quella degli uomini.

Certo non è semplice quando si parla di mansioni di tipo operativo misurare la produttività con sistemi di diversi dalla pura presenza, ma lo sforzo, anche contrattuale, va fatto nel senso di far comprendere, per esempio, che la produttività aumenta anche con un diverso approccio organizzativo che preveda l'affermarsi del principio secondo cui l'introduzione di strumenti e sistemi organizzativi del lavoro diretti a migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovendo la condivisione delle responsabilità familiari, di fatto tende a far dimi-

nuire i tassi di assenteismo.

In sostanza, partecipazione, collaborazione, dialogo, contrattazione e flessibilità organizzativa rappresentano gli strumenti per contribuire ad agevolare l'ingresso e per garantire una presenza dignitosa delle donne nel mercato del lavoro. In questo senso si può contribuire sicuramente in modo importante per individuare valide soluzioni al problema, ma bisogna anche fare i conti con il fattore culturale che condiziona le scelte delle donne. Infatti, riassumendo, seppure è oggettivamente inconfutabile che tra le cause determinanti ci siano la presenza di discriminazioni, l'assenza di strumenti volti a conciliare vita/lavoro, la non valorizzazione del lavoro femminile, dall'altro non bisogna trascurare quel fattore culturale che ha determinato, consolidando nel tempo lo stereotipo, di assegnare principalmente, se non esclusivamente alle donne i compiti di cura.

Questo per dire che, al netto di tutte le difficoltà oggettive, molto possono fare le donne stesse approcciandosi alle necessità di cura in modo diverso, gestendo e scegliendo per una condivisione delle responsabilità familiari. In questo approccio di cambiamento, chiaramente, le donne non devono essere sole e hanno bisogno di compagni che condividano tale impostazione. In questo modo, insieme, partendo dal nucleo familiare, si potrebbe non solo contribuire in modo determinante per superare le criticità descritte per le donne di oggi, ma fare molto anche per le donne di domani, in termini educativi, trasmettendo alle generazioni future, che osservano e apprendono dai modelli comportamentali dei genitori, l'affermarsi di un modello in cui non sarà solo la mamma quella che si occupa di tutto, e così superare tutti gli ostacoli che limitano il raggiungimento della parità sostanziale tra i generi.

La Fit-Cisl firma un accordo con il sindacato austriaco Vida



di **Luigi Mansi**
Coordinatore Fit International

Si estende la rete di relazioni internazionali della Fit-Cisl. La Federazione cislina, infatti, lo scorso 19 settembre ha firmato un accordo di cooperazione con l'austriaca Vida. Quest'ultima è una delle sette federazioni del sindacato confederale unico Ögb, conta 110mila iscritti di cui 70mila attivi e gli altri pensionati e si occupa dei lavoratori della sanità e dei trasporti, tranne il tpl urbano e l'igiene ambientale che sono municipalizzati e quindi ricadono sotto la funzione pubblica.

Ad accogliere a Roma, nella sede nazionale di via Antonio Musa, il Presidente per la mobilità ferroviaria Gerhard Tauchner e la Coordinatrice per l'attività internazionale Maria Rathgeb, c'erano, per la Fit-Cisl, il Segretario nazionale Monica Mascia, il Coordinatore per l'attività internazionale Luigi Mansi, i Coordinatori nazionali per la Mobilità tpl Eliseo Grasso e la Mobilità ferroviaria Gaetano Riccio, i Responsabili del Coordinamento Donne Francesca Di Felice e Giovani Christian Tschigg e i Responsabili dell'attività internazionale Piloti Com.te Alberto Mazzei, Assistenti di volo Antonio Frigerio e Controllori Marcello Di Giulio.

Il confronto tra i rappresentanti delle due sigle sindacali è stato ampio e approfondito e ha toccato tutti gli ambiti dei trasporti. In particolare il sin-

dacato Vida ha evidenziato come la maggiore emergenza in Austria nell'ambito dei trasporti sia quella del dumping sociale e contrattuale a danno degli addetti all'autotrasporto merci e dei ferrovieri. Sono numerosi infatti i lavoratori provenienti dall'est Europa e impiegati in territorio austriaco con stipendi più bassi fino al 70% rispetto a quelli locali, con grave danno innanzitutto per loro stessi, ma anche per i colleghi austriaci e le imprese per cui lavorano. In Austria vige una legge molto severa contro il dumping, che obbliga chiunque operi sul territorio nazionale ad avere le stesse retribuzioni e tutele degli austriaci, ma dai primi anni 2000 i controlli hanno subito una forte riduzione, con il risultato che contrastare il fenomeno è diventato difficilissimo, soprattutto nell'autotrasporto merci.

Per cambiare le cose, Vida sta costituendo una serie di comitati con i sindacati più rappresentativi dei paesi confinanti in modo da, innanzitutto, capire nel dettaglio le differenze contrattuali tra i lavoratori austriaci e quelli est europei. La Fit-Cisl valuterà insieme a Vida l'adesione a livello na-



zionale a questi comitati.

Un altro tema pressante per Vida è il fatto che su molti treni la figura del capotreno non sia prevista. Questo ha conseguenze sia sulla sicurezza, perché il macchinista è lasciato solo a gestire eventuali emergenze, sia sull'evasione tariffaria, per contrastare la quale le aziende di trasporto ferroviario passeggeri si limitano a controlli a campione. Il Presidente Tauchner ha affermato che il loro modello è la tratta ferroviaria Roma-Fiumicino, di cui hanno usufruito, perché ha tornelli per accedere ai binari e capotreno a bordo treno. Sempre secondo Vida, la figura del capotreno deve evolvere ed essere dedicata sempre di più a garantire il comfort dei passeggeri.

Per la Fit-Cisl la firma dell'accordo con il sindacato austriaco è molto positiva e conferma l'impegno costante della Federazione cislina per aumentare le alleanze internazionali a vantaggio dei propri iscritti.

Infortuni? In calo da anni, ma restano troppi



di Remo Di Fiore

Recentemente l'Inail, e in particolare il Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale, ha pubblicato un rapporto molto interessante circa gli infortuni dei marittimi che andrebbe letto e approfondito non solo a livello armatoriale, per continuare sulla strada della prevenzione, ma anche dai sindacati. Infatti questi ultimi hanno la possibilità di adeguare i contenuti contrattuali, soprattutto per quanto attiene gli orari di lavoro, la turnistica, i periodi di imbarco e via elencando, allo scopo di migliorare la prevenzione.

come il comparto che maggiormente contribuisce all'attività produttiva, seguito da: attività portuali, imprese navalmecaniche, nautica e per ultima la pesca. È molto importante sottolineare come, dal punto di vista occupazionale, i comparti di cui sopra vedevano nel 2013 l'impiego di circa 170mila lavoratori, in leggera flessione (-1,11%) rispetto al 2011. Per contro, l'unico comparto che mostra una variazione positiva è quello dei trasporti marittimi ove nel 2011 risultano impiegate 32.700 unità e nel 2013 34.725.

in particolare all'organizzazione del lavoro a bordo delle navi fatto di turni, di guardie, di lavoro notturno con limitate possibilità di recupero psico-fisico a bordo. È noto infatti che il vero recupero si potrà avere soltanto allo sbarco e non certo come a terra con i riposi settimanali. A tutto ciò la ricerca Inail aggiunge la rigida organizzazione gerarchica, il carico di responsabilità rispetto alla sicurezza, lunghi periodi di lontananza da casa, la vita collettiva coatta per non parlare poi dei fattori ambientali critici. Per le navi da crociera, poi, viene aggiunta la difficoltà di socializzazione legata alla decine di nazionalità, cultura, lingua, religione presenti a bordo.

I dati occupazionali dimostrano che una profonda modifica o cancellazione del Registro Internazionale riattiverà la fuga all'estero di molti armatori

Questi dati sono importanti per fare un po' di chiarezza sull'enorme strumentalizzazione in atto da parte di chi dichiara 60mila

La ricerca Inail, come vedremo, è precisa e puntuale ed è in grado di fornire utili indicazioni, anche perché tiene conto della diversa tipologia di naviglio. Del resto, rispetto al passato, l'Italia, avendo nel 2013 ratificato la convenzione Mlc 2006, si è assunta l'onere di sviluppare sistemi di sorveglianza nazionale per monitorare l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali, al fine poi di sviluppare politiche di prevenzione.

marittimi disoccupati! Tra l'altro, i dati occupazionali dimostrano che il Registro Internazionale è il motore trainante di questo incremento, quindi una sua profonda modifica o cancellazione certamente riattiverà la fuga all'estero di molti armatori, con riduzione della nostra occupazione nazionale.

Il rapporto, analizzando il cluster marittimo, indica il trasporto via mare

In un capitolo dedicato alla valutazione dei fattori di rischio riferiti ai marittimi e non ad altri lavoratori del cluster inclusi i pescatori, è messo in risalto il "fattore fatica". Esso è legato

Le rilevazioni sono fornite dalle "Schede infortunistiche" stabilite con decreto dirigenziale del Ministero dei Trasporti, le quali sono trasferite dal Comando generale delle Capitanerie all'Inail che, elaborandole, ha tra l'altro permesso di produrre il documento che stiamo commentando. I dati che interessano sono molto puntuali, in quanto tengono conto non solo della tipologia di nave, ma anche delle condizioni in cui si verifica l'incidente: se a bordo in navigazione o in banchina, se alla luce viva o artificiale, in quale sezione di lavoro del marittimo e in quali ore delle sue prestazioni di lavoro.

Passiamo ora a un'analisi dei dati, formulando poi alcune osservazioni.

Natura della lesione

La percentuale più alta di infortuni (36,2%) riguarda le fratture, seguita con il 26,8% dallo schiacciamento. Tutte le altre lesioni hanno tutte percentuali che si attestano al di sotto del 10%.

Infortunati per anzianità di mansione

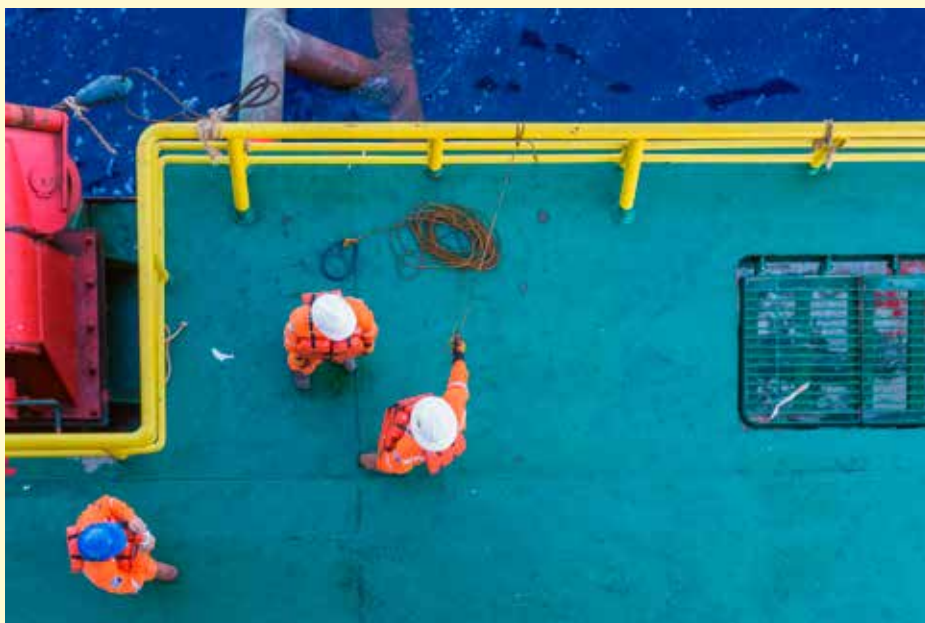
Il 71,2% degli infortuni riguarda personale che ha più di tre anni di anzianità nella mansione. Apparentemente potrebbe significare che l'esperienza porti a svolgere il lavoro con minore attenzione. Per valutare meglio il dato è però necessario tener presente, come vedremo, l'età media dei marittimi abbastanza alta e il limitato turn-over. In questo dato sono considerati anche i portuali. Se ci riferissimo ai soli marittimi la percentuale salirebbe all'87% e in particolare per loro vale quindi il fattore età e il limitato turn-over.

Luoghi di accadimento

Il 50,6% degli incidenti avviene sulla nave, sia essa in navigazione, durante l'attività di carico/scarico o in fase di ormeggio. Seguono gli incidenti in banchina/piazzale (39,8%), sapendo che sono contabilizzati in questo dato anche i portuali. Il 9,6% in altri luoghi (officina, magazzino e via elencando). Un dato interessante fornito dall'Inail è che per l'86,4% il personale coinvolto è italiano. Per i marittimi il 60% degli incidenti avviene in navigazione.

Tipologia di imbarcazione coinvolta

Con il 36% abbiamo i pescherecci a bordo dei quali tra l'altro abbiamo la percentuale più alta di morti per incidente. Seguono con il 28% le navi merci e passeggeri, 20% i rimorchiatori e chiatte e 16% altro.



Tipologia di nave coinvolta

Il dato su cui riflettere è che al primo posto troviamo i traghetti con il 37%, seguito dalle imbarcazioni da pesca (20%). Al terzo posto le navi da crociera con il 13%, poi i rimorchiatori (7%), container e cisterne ognuno con il 5% e altro (13%). I dati ci dicono che gli elementi legati alla fatica che abbiamo visto certamente influiscono sul lavoro a bordo dei traghetti, ma forse vi è alla base anche un problema formativo. La formazione, per altro, è molto sviluppata nelle compagnie crocieristiche, nei container e nelle tankers.

Altri dati

Sino ad ora si è ragionato in termini di percentuali. È interessante vedere in valore assoluto il numero di incidenti. L'Inail ha preso a riferimento ed elaborato i dati dal 2004 al 2015. In termini generali in quel periodo si sono avuti 6.286 incidenti, nel tempo in forma decrescente passando dai 1.839 tra il 2004 ed il 2006 agli 895 nel biennio 2013 - 2015. Ciò significa che vi sono stati dei miglioramenti nel campo della prevenzione. Con riferimento al totale, nell'intero arco temporale il maggior numero di incidenti (2.298) è avvenuto sui traghetti. Al secondo posto troviamo la pesca (1.258). I dati per le altre tipologie di naviglio sono di molto inferiori. Per i traghetti

come già detto occorre fare una specifica riflessione.

Circa la fascia oraria il maggior numero di incidenti avviene tra le 8 e le 15, mentre per quanto attiene la luce 2.932 in presenza di luce artificiale contro 2.765 in condizioni di luce solare.

Un altro elemento che di fatto ci riporta ai traghetti e, in parte, al naviglio da pesca è la durata dell'uscita in mare. Infatti ben 4.492 incidenti avvengono con uscita in mare inferiore ai due giorni. Circa le condizioni meteo, la ricerca Inail ci dice che la maggioranza degli infortuni avviene, per quanto possa sembrare strano, con mare da forza 0 a 3. Un altro dato ci dice che la maggioranza degli incidenti (2.242) avviene nella sezione coperta.

La ricerca Inail ci offre una serie di ulteriori dati che, per evitare di rendere arida la nota, evitiamo di riportare. È certo però che anche il Sindacato dovrebbe leggere attentamente il testo del report per acquisire informazioni non solo certe, ma fondamentali per lavorare sulla prevenzione e fornire il massimo di sicurezza al lavoro marittimo. Il momento sembrerebbe opportuno, visto il confronto contrattuale in atto con gli armatori. Utili orientamenti possono essere forniti anche ai nostri delegati alla sicurezza.

Ecco il primo studio sull'importanza delle norme sul cabotaggio nel mondo



di **Francesco Di Fiore**
Coordinatore ispettori Itf

L'If (Federazione internazionale dei lavoratori dei trasporti) accoglie positivamente la pubblicazione del rapporto di Sri (Seafarers' Rights International), intitolato Cabotage Laws of the World. Si tratta di un'analisi

nali sul cabotaggio e il valore di avere posti di lavoro nazionali in acque nazionali, oltre che condizioni di lavoro nazionali per marittimi stranieri nei casi in cui i colleghi autoctoni non sono disponibili.

qualificati e della conoscenza marittima e tecnologica, dall'altra la promozione e il rafforzamento della sicurezza a livello nazionale.

La Itf e i suoi affiliati hanno condotto campagne a livello globale per sottolineare l'importanza delle leggi nazionali sul cabotaggio

fondamentale delle leggi sul cabotaggio nei vari paesi nel mondo, che in questa ultima edizione è stata completamente rinnovata diventando ancora più approfondita e utile a fini statistici.

Lo studio, commissionato dalla Itf stessa, fornisce un'analisi indipendente delle leggi sul cabotaggio marittimo dal 1992 a oggi nei vari paesi del mondo.

Sulla base della legislazione e dei consigli ricevuti da avvocati in 140 paesi, il rapporto di Sri rivela che 91 paesi, che rappresentano l'80% degli Stati marittimi costieri del mondo, hanno leggi sul cabotaggio che limitano l'attività marittima straniera nelle loro rotte costiere domestiche.

La Itf e i suoi affiliati hanno condotto campagne a livello globale per sottolineare l'importanza delle leggi nazio-

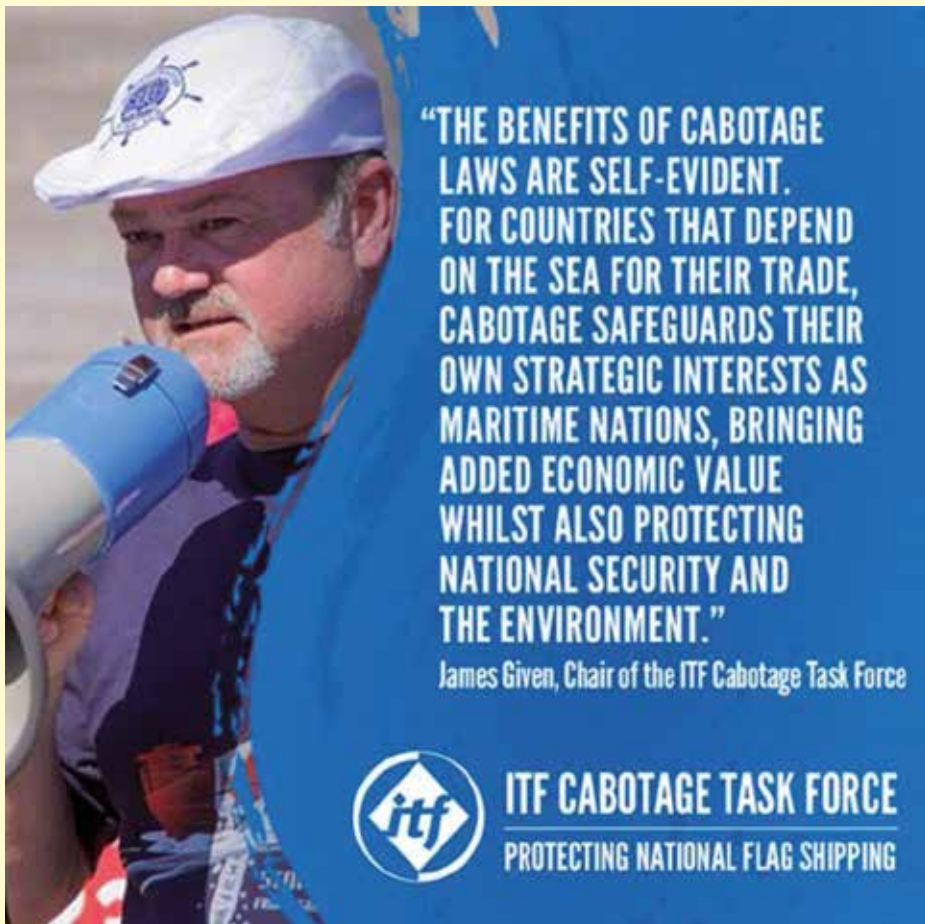
Il Presidente della Sezione Seafarers di Itf, David Heindel, ha dichiarato: «La mancanza di

dati accurati sulle leggi sul cabotaggio in tutto il mondo è stata un impedimento per i politici nell'implementazione della legislazione sul cabotaggio. Questo rapporto rappresenta un meccanismo automatico che fornisce ai politici dati rilevanti fondamentali per il loro processo decisionale».

Il rapporto Sri sfa il mito che il cabotaggio sia un'eccezione, quando in realtà è la regola. «Sappiamo - ha aggiunto Heindel - che ci sono un certo numero di paesi che stanno prendendo in considerazione l'introduzione, il rafforzamento o la diminuzione della propria regolamentazione del cabotaggio. Questo rapporto assicurerà a quei governi che ha senso far rispettare leggi nazionali sul cabotaggio». Secondo il rapporto, le leggi sul cabotaggio sono comuni e orientate alla protezione nazionale delle industrie navali, garantendo da una parte la conservazione di lavoratori marittimi


James Given, Presidente della Itf Cabotage Task Force, ha precisato: «I vantaggi delle leggi sul cabotaggio sono evidenti. Per i paesi che dipendono dal mare per il loro commercio, il cabotaggio salvaguarda i loro interessi strategici come nazioni marittime, apportando un valore aggiunto e proteggendo allo stesso tempo sicurezza nazionale e ambiente. Il cabotaggio offre posti di lavoro per i marittimi nazionali e protegge anche quelli stranieri dallo sfruttamento creato dalla





“THE BENEFITS OF CABOTAGE LAWS ARE SELF-EVIDENT. FOR COUNTRIES THAT DEPEND ON THE SEA FOR THEIR TRADE, CABOTAGE SAFEGUARDS THEIR OWN STRATEGIC INTERESTS AS MARITIME NATIONS, BRINGING ADDED ECONOMIC VALUE WHILST ALSO PROTECTING NATIONAL SECURITY AND THE ENVIRONMENT.”

James Given, Chair of the ITF Cabotage Task Force

 **ITF CABOTAGE TASK FORCE**
PROTECTING NATIONAL FLAG SHIPPING

liberalizzazione nel settore del trasporto marittimo globale, impedendo una corsa al ribasso. Senza forti regole di cabotaggio, i lavoratori nazionali devono spesso competere con i colleghi stranieri, sfruttati con bassi costi in particolare sulle navi Foc, i cui proprietari di solito pagano bassi salari e offrono bassi standard di sicurezza. L'Ift rimane impegnata a

essere la voce principale nello sforzo mondiale per garantire la sicurezza, le leggi di cabotaggio applicabili, che garantiscano ai lavoratori una voce, un lavoro dignitoso in un ambiente in sicurezza economica delle nazioni».

Dallo studio di Sri è emerso che i principali risultati in termini di legislazioni nazionali sul cabotaggio nel

mondo sono sei. Innanzitutto ricordiamo il dato già citato e cioè che le leggi che governano l'attività marittima sono diffuse attualmente in 91 paesi che coprono l'80% degli Stati marittimi costieri del mondo. Punto secondo: il cabotaggio esiste attraverso tutti i sistemi politici, economici e legali. Terzo: gli obiettivi della politica di cabotaggio sono diversi, progettati per: mantenere la sicurezza nazionale, promuovere la correttezza nella concorrenza, sviluppare la capacità umana, creare posti di lavoro, promuovere l'industria marittima, promuovere sicurezza e protezione delle navi in porto, migliorare la protezione dell'ambiente marino e/o preservare conoscenza e tecnologia marittime. Al punto quarto troviamo il fatto che le leggi sul cabotaggio sono diverse, con una serie di approcci presi da vari paesi riguardo praticamente ogni aspetto del cabotaggio, con grande diversità nell'interpretazione, amministrazione e applicazione del cabotaggio medesimo. Quinto: le leggi sul cabotaggio sono durate per secoli, ma continuano a evolversi. Da ultimo, ma non per importanza, il cabotaggio non è soggetto a una singola definizione accettata come vincolante per tutti gli Stati sotto la legislazione internazionale, per cui le definizioni regionali e nazionali del cabotaggio variano ampiamente.



DIALOGO SOCIALE: il punto del confronto in Europa



di **Francesca Di Felice**

Il 25 settembre scorso si è svolto a Bruxelles, nell'ambito del dialogo sociale, un'incontro tra l'Etf e la Uitp, l'associazione datoriale che a livello europeo rappresenta le aziende più importanti di trasporto pubblico locale. La Fit-Cisl ha partecipato al confronto con i suoi rappresentanti per sostenere la linea sindacale del Comitato Etf del trasporto pubblico urbano.

Il confronto si è sviluppato principalmente su tre argomenti fondamentali

per il settore: la proposta di revisione del regolamento n. 1073/2009/Ue che fissa norme comuni per l'accesso al mercato internazionale dei servizi di trasporto effettuati con autobus; i processi di digitalizzazione e automatizzazione nel tpl; la revisione della raccomandazione comune in materia di sicurezza nel tpl.

In merito alla proposta di revisione del regolamento n. 1073/2009/Ue, che prevede interventi diretti a promuovere la



concorrenza, introducendo allo stesso tempo elementi di interferenza con l'autonomia degli Stati membri nell'organizzare i rispettivi mercati interni, con rischio evidente in termini di tenuta occupazionale, un rappresentante della Commissione europea ha illustrato l'iter giuridico dell'intervento e degli emendamenti che nel frattempo sono stati presentati. Nello specifico il

L'emergenza sicurezza

Come accennavamo, nell'ambito della riunione del Comitato di dialogo sociale del tpl, la delegazione italiana ha esposto il quadro generale del fenomeno della sicurezza sul lavoro in Italia: riteniamo giusto farvene un sunto. Nel nostro Paese operano circa 1.200 aziende che gestiscono il trasporto pubblico urbano ed extraurbano. Si tratta di società perlopiù di piccole e medie dimensioni. Le più grandi, presenti nelle grandi città capoluoghi di Regione, gestiscono il trasporto pubblico urbano. Per il resto siamo in presenza di piccole realtà, in alcuni casi delle vere e proprie imprese famigliari.

In questo contesto, e con poche risorse destinate al tpl in generale e alla sicurezza in particolare, si comprende come possa essere difficile parlare di sicurezza sul lavoro e di prevenzione e gestione delle aggressioni

e violenze sul luogo di lavoro. Per quanto riguarda l'incidenza del fenomeno della violenza, non abbiamo dati certi e recenti in merito a ciò che avviene nei trasporti, anche perché spesso i lavoratori vittime di episodi di violenza non denunciano gli eventi.

Se si parla di violenza nei luoghi di lavoro il riferimento è ad ogni forma di violenza: verbale, psicologica e fisica, sia messa in atto da colleghi e superiori sia da soggetti terzi, come la clientela. Per quanto riguarda gli episodi di violenza esterna rappresentano una criticità che ha un impatto rilevante, come testimoniano gli esiti di numerose ricerche sul tema e la frequenza dei fatti di cronaca riportati dai media. I soggetti a rischio sono tutti coloro che, nello svolgimento della propria attività lavorativa, hanno un contatto con il pubblico.

Per quanto riguarda la violenza di genere messa in atto da colleghi e superiori, anche questa mostra dati rilevanti. In base a un'indagine conoscitiva realizzata dalla Fit-Cisl nel 2016, si è potuto evidenziare che: tutte le forme di violenza sono presenti; la maggior parte di queste violenze rimane sotto silenzio; emerge l'esistenza del crescente fenomeno delle aggressioni verbali e fisiche; le violenze subite si riscontrano anche negli spostamenti casa-lavoro.

Il riferimento normativo in materia di sicurezza è il d.lgs. n. 81/08, che prevede l'obbligo per il datore di lavoro di effettuare la valutazione dei rischi. Per fare ciò, il datore di lavoro deve individuare tutti i pericoli connessi all'attività svolta e quantificare il rischio, ossia la probabilità che ciascun pericolo si tramuti in danno, tenuto conto dell'entità del potenziale danno.

1 ottobre scadrà il termine per la presentazione degli emendamenti, i quali entro l'8 novembre dovranno essere valutati e il 3 dicembre il documento sarà posto al voto. La parola passerà poi al Parlamento che voterà la proposta di modifica del regolamento nel mese di gennaio 2019. La maggior parte de-

portate al testo originario individuano importanti requisiti per ottenerne il diritto, che deve essere comunque riconosciuto dall'autorità nazionale competente ed eventualmente dalla stessa rifiutato, in caso di conflittualità con i servizi gestiti da operatori interni.

i servizi esterni siano in conflitto con i servizi urbani ed extraurbani, ha paventato problemi relativi al cabotaggio.

Per quanto riguarda i processi di digitalizzazione e automatizzazione nel settore, un rappresentante della Commissione europea ha presentato un progetto finalizzato a individuare gli effetti sull'occupazione, la sicurezza sul lavoro e la salvaguardia della privacy dei nuovi sistemi tecnologici, che stanno prendendo sempre più piede nel settore.

In merito alla revisione della raccomandazione congiunta sul tema della sicurezza dei lavoratori, sono stati presentati due casi specifici su come è affrontato il tema: uno proposto dall'Uitp che ha esposto il caso finlandese e l'altro, di parte sindacale, presentato da parte della delegazione italiana, con il quale è stata descritta la situazione del nostro Paese. L'esposizione dei due casi è stata l'occasione per impostare il lavoro, che si svolgerà all'interno di un gruppo di lavoro, volto ad aggiornare la raccomandazione che risale al 2003. Il gruppo di lavoro elaborerà un documento, che sarà presentato nella prossima riunione del dialogo sociale.



gli emendamenti presentati sono in linea con l'accoglimento del testo, anche se sono stati sollevati dubbi che hanno sottolineato la necessità di escludere il trasporto urbano e suburbano dalla regolamentazione, riconoscendo tale possibilità all'Autorità nazionale che deve rilasciare l'autorizzazione. In tema di stabilimento, alcune modifiche ap-

Nonostante tali interventi, la delegazione sindacale ha rappresentato dubbi e perplessità relativi alla mancanza di garanzie per la tenuta occupazionale e ha avanzato la necessità di chiedere il rigetto dell'intera proposta. Anche l'Uitp, nonostante i progressi fatti in merito alla possibilità per gli Stati membri di negare l'autorizzazione, nel caso in cui

Nell'ambito dei rischi, se parliamo di trasporto pubblico locale, rientrano necessariamente anche le aggressioni del personale front line.

Il ccnl Mobilità/Tpl individua alcuni strumenti utili per prevenire gli episodi di aggressione (telecamere, dispositivi di localizzazione, dispositivi per sos, comunicazione remota con il centro operative, scatola nera) delegando le parti a livello aziendale a renderli concreti attraverso la contrattazione aziendale. Nonostante tale previsione, non ci sono accordi aziendali per prevenire la violenza. Le aziende autonomamente, spesso a seguito di azioni di rivendicazione da parte dei sindacati, mettono in atto alcune azioni specifiche: l'acquisto di autobus con separazione e protezione del posto di guida; sistemi di videosorveglianza; utilizzo di guardie di sicurezza per pattugliare le stazioni della metropolitana e sugli autobus

durante il servizio. Vi sono alcuni accordi che forniscono assistenza legale ai lavoratori vittime di violenze.

Le organizzazioni sindacali hanno avviato un confronto con i Ministeri competenti per trovare soluzioni dirette per prevenire e gestire le aggressioni. Il 6 settembre 2017 si è svolto un primo incontro e le organizzazioni sindacali hanno proposto soluzioni possibili, tese ad agire in fase preventiva, con interventi deterrenti e richieste di severe misure repressive e accorgimenti di carattere tecnico-organizzativi. Il 20 novembre 2017, Fit-Cisl, Filt-Cgil, Uiltrasporti, Faisa Cisl, Ugl Fna, congiuntamente alle associazioni datoriali Asstra, Agens e Anav, hanno inviato ai Ministeri del Lavoro, dei Trasporti, della Salute, dell'Interno una richiesta finalizzata ad avviare una ricerca in merito al rischio aggressioni dei lavoratori dipendenti

delle aziende di tpl e l'apertura urgente di un tavolo di confronto volto a: analizzare il dato statistico più generale delle aggressioni sul territorio; avviare un progetto di ricerca per l'elaborazione di linee guida che individuino strumenti di prevenzione; ricercare forme, modalità e soggetti istituzionali destinati a un sostegno concreto per i lavoratori coinvolti e danneggiati. Purtroppo il dialogo è stato interrotto, ci auguriamo solo sospeso, con l'arrivo del nuovo Governo.

L'obiettivo della Fit-Cisl è quello di riprendere il tavolo di confronto, coinvolgendo, oltre ai Ministeri competenti, anche le associazioni datoriali, per individuare le risorse necessarie ed elaborare un documento in cui prevedere azioni concrete per prevenire ogni forma di violenza sui luoghi di lavoro.



L'importanza del dialogo sociale nel settore della gestione del traffico aereo



di **Marcello Di Giulio**
Responsabile Fit-Cisl Controllori
Attività internazionale

L'aviazione civile è unanimemente riconosciuta come una industria che riesce a mantenere degli standard di sicurezza molto elevati e perciò uno dei sistemi di trasporto più sicuri. Come suggerisce il nome, l'obiettivo della gestione del traffico aereo (Atm) è di gestire il flusso del traffico in modo sicuro, economico ed efficace. Il livello di automazione in questo settore è decisamente alto e, pertanto, tutto il sistema si basa su professionisti qualificati e su fattori umani molto rilevanti, per svolgere una serie di compiti tra loro interconnessi.

Oltre ai controllori del traffico aereo, l'Atm comprende altri profili di lavoro altamente qualificati come il personale elettronico della sicurezza del traffico aereo (Atsep), il personale del servizio di informazioni aeronautiche (Ais), il personale di comunicazione radio e molti altri.

Nel contesto del Cielo unico europeo (Single European Sky), le parti sociali dell'Atm oramai da molti anni insistono sulla necessità di scambi e discussioni sulla condivisione delle lezioni apprese da precedenti esperienze e sull'identificazione delle best practices. Per raggiungere questo obiettivo, le due Federazioni di sindacati europei Etf, a cui come Fit-Cisl siamo iscritti, e Atceuc continuano a portare avanti una collaborazione volta a migliorare le relazioni industriali e aumentare il dialogo sociale con la controparte datoriale rappresentata da Canso.

L'ultima di queste occasioni di incontro si è tenuta a Vienna dove una delegazione della Fit-Cisl ha partecipato alla conferenza finale del progetto biennale di dialogo sociale finanziato dall'Ue, intitolata "Rafforzamento del dialogo sociale nell'Atm" e organizzata da Etf e Atceuc in collaborazione con Canso.

Durante questo evento, le tre organizzazioni hanno presentato i risultati del loro progetto incentrato su tre temi che hanno caratterizzato l'attività sindacale nazionale e internazionale negli ultimi anni e che hanno visto i rappresentanti della Fit-Cisl al lavoro su numerosi dossier: gestione del cambiamento (change management), Just Culture e la dimensione sociale nei rapporti tra sindacati e provider.

Change management

Quelli di gestione del servizio di navigazione aerea (Atm) sono "sistemi-di-sistemi" complessi che cooperano sinergicamente, attraverso la creazione di interdipendenze strette tra istituzioni, imprese, esseri umani, sistemi hardware e software. A causa delle forti interdipendenze, qualsiasi modifica introdotta potrebbe innescare cambiamenti in altre parti del sistema, per cui è assolutamente necessario comprendere tutte le possibili conseguenze di una decisione di progettazione prima di procedere ad un cambiamento.

Per questo motivo, è importante coin-

volgere tutte le parti interessate nel settore Atm nei processi di gestione delle modifiche ed Etf è da sempre impegnata a seguire i processi che sono alla base di nuove evoluzioni di tale sistema fin dalla fase di ricerca e sviluppo, ad esempio con l'attiva partecipazione al progetto Sesar (acronimo dell'inglese Single European Sky Atm Research, studio di un sistema di gestione del traffico aereo per il cielo unico europeo).

Poiché, dopo un periodo di contrazione di più di dieci anni, il traffico aereo è in costante aumento negli ultimi tempi, con percentuali che in alcune aree raggiungono anche le due cifre (si veda ad esempio in Italia l'area di Brindisi Acc), si sta avvicinando il momento in cui un aumento della capacità potrà essere ottenuto solo introducendo cambiamenti significativi nelle operazioni o nei sistemi Atm.

Molte delle strutture e delle procedure che regolano lo spazio aereo oggi sono state progettate in un momento in cui, ad esempio, il rumore e il consumo di carburante non erano prioritari e, in periodi successivi di intensa crescita del traffico aereo, sono state spesso apportate modifiche alle strutture dello spazio aereo per soddisfare la domanda di traffico aereo.

Più recentemente, tuttavia, è stata posta maggiore attenzione all'efficienza del volo e al consumo di carburante, che va di pari passo con la crescente sensibilità diffusa alle tematiche ambientali.

Ciò significa che ci sono una varietà di pressioni da parte sia della comunità Atm sia della “società civile”, che portano avanti tali cambiamenti, ma che a volte ne inibiscono altri per ragioni che esulano dal controllo del traffico aereo perché sono relativi ad altri interessi.

Tuttavia, ogni singolo cambiamento deve essere inserito in un contesto molto più ampio ed essere coerente con tutto il sistema, ed è questo il motivo per cui il change management deve essere ispirato ai principi di condivisione e collaborazione anche con le parti sociali.

Just culture

Dalla definizione che fornisce Eurocontrol, l'organizzazione intergovernativa il cui scopo è quello di migliorare la gestione del traffico aereo europeo, la Just Culture è una cultura in cui tutti gli operatori, di prima linea e non, a seguito di un evento rilevante ai fini della safety non sono puniti per azioni, omissioni o decisioni commisurate alla loro esperienza e formazione, ma al contempo non sono tollerate gravi negligenze, violazioni volontarie e atti distruttivi.

Sebbene tale tema non possa essere ritenuto una novità nel panorama Atm, è sicuramente ancora oggi uno degli argomenti di maggiore interesse in un settore così attento ai segnali di eventuali comportamenti che deviano dagli standard e dalle best practice riconosciute. L'Etf è stata una delle prime voci a chiedere l'applicazione di questa Just Culture e ha costantemente insistito per una chiara definizione di come possa funzionare nella pratica. Il lavoro di Etf ha assicurato che il regolamento di segnalazione dell'Ue 376/2014 chiarisse che i lavoratori non devono essere perseguiti a causa di qualcosa che segnalano e che dovrebbero restare anonimi durante il processo di elaborazione delle informazioni relative all'evento.

Quindi è ancora necessario parlare di Just Culture dopo tutti questi anni? Giova ancora ricordare la necessità di creare un ambiente di lavoro sereno e che tenda all'efficienza e alla sicurezza? Secondo la nostra opinione sì, è fondamentale che i lavoratori di un settore ad alta automazione ed efficienza, ma

anche ad alto rischio sappiano che, nel caso di un così detto “errore onesto” (traduzione letterale del termine inglese honest mistake), possano contare su un'analisi dell'evento non basata sulla ricerca del colpevole (la cosiddetta blame culture) o di chi abbia causato l'evento, ma su un'analisi sistemica volta a migliorare le pratiche di lavoro per aumentare l'efficienza e la sicurezza di tutto il sistema.

La Just Culture deve incoraggiare i singoli lavoratori a parlare di questioni che potrebbero far sorgere problemi di sicurezza, in modo che tutti possano imparare per costruire un ambiente di lavoro più sicuro ed efficiente.

Tale tematica è un argomento trasversale che deve interessare tutti i settori dell'aviazione, in quanto tutti i lavoratori di questo ambito sono quotidianamente impegnati nel mantenimento degli elevati standard di sicurezza richiesti dal trasporto aereo.

Dialogo sociale

Negli anni successivi alla “Conferenza di Venezia sul dialogo sociale nel cielo unico europeo” del 2011, l'Etf e le altre parti sociali Atceuc e Canso hanno lavorato a una guida sulle best practises, cioè su come migliorare e rafforzare il dialogo sociale tra sindacati e datori di lavoro.

Il risultato di questo lavoro è stato la pubblicazione di una brochure chiamata “Social dialogue toolbox” che contiene una serie di indicazioni e consigli su come ottenere un buon rapporto tra un'azienda e il suo personale e su come aumentare la partnership e la cooperazione, elementi che risultano essere fondamentali per raggiungere una gestione efficace dei rapporti tra datore di lavoro e sindacati. L'obiettivo di una tale partnership è una visione condivisa, che bilanci attentamente il successo dell'azienda e il buon trattamento dei suoi dipendenti. Se tutte le parti in gioco, sociali e datoriali, riescono a focalizzare l'attenzione su questi aspetti, otteniamo un risultato cruciale sia per il raggiungimento di condizioni di lavoro eque sia per l'azienda stessa, perché funzioni in modo efficiente e sicuro.

I principali progetti realizzati dal dialogo sociale nell'aviazione civile negli ultimi anni

- 2016 - Toolbox per un positivo dialogo sociale nella gestione del trasporto aereo
- 2015 - Dichiarazione congiunta di Etf, Aea (associazione datoriale dei vettori) ed Eca (associazione professionale dei piloti) sul lavoro atipico all'interno del gruppo di lavoro Air Crew
- 2015 - Studio: “Occupazione atipica nell'aviazione civile”
- 2014 - Dichiarazione comune contro le bandiere di convenienza europee nel settore dell'aviazione
- 2013 - Raccomandazioni congiunte di Etf, Atceuc e Canso sulla mobilità dei lavoratori all'interno del settore Atm
- 2013 - Dichiarazione congiunta di Etf, Atceuc e Canso sul pacchetto Ses II + (Cielo unico europeo)
- 2012 - Linee guida per le modalità di consultazione nei blocchi funzionali di spazio aereo (Fab)
- 2011 - Dichiarazione congiunta sul ruolo del dialogo sociale europeo nell'attuazione del cielo unico europeo
- 2011 - Posizione comune sul regime di sicurezza sociale applicabile agli equipaggi di bordo
- 2011 - Dichiarazione sulla revisione della direttiva sul ground handling

Il documento è una risorsa che può essere utilizzata da qualsiasi affiliato e dai suoi datori di lavoro per contribuire a creare un dialogo sociale significativo all'interno del proprio provider nazionale. Per questi motivi Etf, Atceuc e Canso hanno deciso di esportare questo documento e di presentarlo in una serie di incontri itineranti in tutta Europa.

I primi incontri si sono svolti a Varsavia per gli appartenenti al Baltic Fab (uno dei nove blocchi funzionali di spazio aereo in cui è suddivisa l'Europa) e a Tallin per gli appartenenti al NeFab. Per quanto riguarda l'Italia, in quanto appartenente al gruppo BlueMed Fab, tale incontro verrà fatto a Napoli a dicembre di quest'anno e parteciperanno anche rappresentanti di Malta, Grecia e Cipro.

Sempre più impegno contro lo sfruttamento dei lavoratori



di Christian Tschigg



Con la fine della pausa estiva sono ripresi anche i lavori nella capitale belga. Il Comitato esecutivo della sezione ferroviaria della Etf, la Federazione europea dei lavoratori dei trasporti, si è riunito il 27 settembre scorso per fare il punto della situazione sullo stato di avanzamento dei lavori e dei progetti in corso, nonché per prepararsi al meglio per i prossimi due incontri: il 14 novembre per la sezione ferroviaria e il giorno successivo per l'incontro della plenaria del dialogo sociale tra Etf e Cer (la parte datoriale che riunisce le maggiori aziende di trasporto ferroviario in Europa) in Commissione europea.

Ma entriamo un po' più nel dettaglio dei lavori in corso. La giornata è cominciata con una buona notizia: è arrivata la nuova assistente, Michaela

Nemeckova, della Repubblica Ceca, che darà una mano al lavoro della sezione ferroviaria e a quella del trasporto pubblico locale.

La prima campagna della quale si è parlato riguarda la posizione contraria dell'Etf sulla DOO (Driver Only Operation – treni viaggiatori con il solo macchinista senza capotreno), che molte

aziende ferroviarie sparse per l'Europa, tra cui i nostri vicini di casa svizzeri, austriaci e germanici, stanno mettendo in atto, iniziando da linee locali e regionali. Per sensibilizzare viaggiatori e opinione pubblica sui motivi che ci spingono a dire no ad avere un solo macchinista al quale compete anche la gestione dei passeggeri e delle emergenze (si pensi a una evacuazione in galleria o ad un malore del macchinista stesso), con un possibile peggioramento delle condizioni di sicurezza, è stata organizzata una giornata europea, il 4 ottobre, durante la quale i sindacati di molte nazioni manifestano attraverso una campagna con lo slogan "You're Welcome" (sei benvenuto/a), che si inserisce nella più ampia cornice della campagna Fair Transport Europe 2.0 contro taglie selvagge alle risorse umane e con-

tro il dumping sociale e salariale in Ue nei trasporti. Questa campagna è stata fortemente voluta dal comitato tecnico Etf del personale di bordo, con il supporto anche organizzativo del comitato tecnico Etf del personale di macchina.

Come Fit-Cisl, non ravvisando questo problema in quanto abbiamo normative chiare sull'obbligo del capotreno sulle linee dell'infrastruttura nazionale, abbiamo comunque condiviso le preoccupazioni degli altri paesi e abbiamo diramato, insieme a Filt-Cgil e Uiltrasporti, un comunicato di solidarietà nel quale ricordiamo la polifunzionalità di un capotreno e i rischi connessi a una sua scomparsa dai treni.

Dopo ampia discussione su questo punto, si è passati a finalizzare la prima fase del piano d'azione "Stop Social Dumping!". Tale piano si svilupperà nel corso del mandato 2017-2022. Ricordiamo che lo scopo di questa campagna, approvata dalla sezione ferroviaria il 9 marzo dello scorso anno, è di: promuovere, attraverso diverse azioni nel corso degli anni, la qualità dell'occupazione nel mondo ferroviario, impegnandosi contro liberalizzazioni e privatizzazioni selvagge; garantire diritti sindacali e protezione sociale in un settore in fase di liberalizzazione; assicurare

Il dumping sociale nelle ferrovie in Europa

la sicurezza ferroviaria in un contesto in continua evoluzione. La prima fase prevede una raccolta di informazioni su casi reali e concreti di dumping sociale esistenti nel settore del trasporto ferroviario. A breve verrà mandata a tutti gli affiliati una lettera, con una spiegazione del lavoro da svolgere e le tipologie di dati che si vogliono raccogliere, assieme a degli esempi. Una volta ottenuti fatti rilevanti sulla situazione attuale nel settore, si proseguirà con l'identificazione dei problemi più urgenti e la creazione di un documento di sintesi (la fase si chiude ad aprile 2019). Successivamente si procederà con la fase 2, che tratterà modalità per creare consapevolezza sulle problematiche rilevate e su proposte di soluzione.

Un'altra questione organizzativa della quale si è trattato riguarda la mobilitazione a livello di Etf e dei sindacati affiliati, e quindi anche della sezione ferroviaria, sempre a sostegno della campagna Fair Transport Europe 2.0, in concomitanza con le elezioni europee che si terranno tra il 23 e il 26 maggio 2019 (ogni paese sceglierà le date che preferisce all'interno di questa finestra). Anche in questo caso è utile, prima di affrontare una sintesi della discussione, spiegare di cosa stiamo parlando. La Fair Transport Europe è una campagna che nasce con lo scopo di contrastare pratiche scorrette delle aziende nei confronti dei lavoratori dei trasporti tutti, che portano a dumping sociale, sfruttamento e discriminazione lavorativa. La visione comune è quindi quella di creare un settore con lavoro di qualità, salari dignitosi e condizioni di lavoro egualitarie per tutti. Il tutto attraverso tre processi: dimostrando l'esistenza di un sindacato europeo coeso, forte e moderno; attirando l'interesse pubblico; esercitando pressioni politiche a livello nazionale e internazionale. Anche, per l'appunto, attraverso varie campagne.

Durante il confronto si è condiviso di supportare le modalità organizzative già abbozzate: il 22 marzo si ter-

L'ambito delle ferrovie sta vivendo un aumento delle pratiche sleali messe in atto da un numero crescente di aziende del settore, spesso "piccole", dovute all'apertura dei mercati e alla maggiore concorrenza, anche a livello transnazionale. La competizione si traduce in offerte al ribasso sul costo del lavoro, che significa un peggioramento delle condizioni sociali dei lavoratori. La concorrenza sleale si basa anche su un non rispetto degli orari di lavoro, di guida e di riposo, con ripercussioni sulla sicurezza.

Anche il dumping salariale sta aumentando, soprattutto sui servizi transfrontalieri, con la creazione di sedi di lavoro nei paesi "a basso costo della manodopera" e successiva operatività negli altri paesi. Tra le altre pratiche commerciali messe in atto si trovano esternalizzazioni senza logica, utilizzo della somministrazione del lavoro senza controllo in profili qualificati e attinenti la sicurezza, impiego di finte partite iva, formazione insufficiente (le direttive Ue non riportano standard minimi di durata per la formazione).

Tutto porta a un peggioramento della qualità del lavoro, dei diritti dei lavoratori, del salario e, di riflesso, della sicurezza del trasporto, creando un mercato basato su una concorrenza sleale e al ribasso.

rà una conferenza stampa a Bruxelles per il lancio della settimana Fair Transport ed il 23 marzo partiranno da varie parti d'Europa convogli con autobus. Sono 6 le tratte previste, con degli stop in differenti nazioni concomitanti con eventi pubblici sul tema fino ad arrivare al 26 a Strasburgo e al 27 marzo con la manifestazione finale a Bruxelles. Durante l'esecutivo si è parlato di un piano d'azione specifico per la sezione ferroviaria, che verrà presentato per una discussione in plenaria il 14 novembre prossimo.

L'ultimo argomento degno di nota trattato nella mattinata ha riguardato l'organizzazione della seconda conferenza sulla sicurezza nelle ferrovie, con un brain storming sulle prime idee. La prima conferenza si è svolta nel novembre 2016 e tra i relatori vi erano anche rappresentanti della Fit-Cisl, con il fine di esportare dal nostro paese buone pratiche in ambito di sicurezza ferroviaria. La prossima si è stabilito di farla nel novembre del 2019. La decisione è dovuta al fatto che si è optato per attendere le elezioni del parlamento europeo di maggio 2019 e l'insediamento dei nuovi parlamentari, così da tentare di coinvolgerli e illustrare i nostri punti di vista. Gli argomenti da trattare verranno portati nel prossimo incontro.

Il pomeriggio è proseguito per affrontare altre tematiche ancora "work in progress". La più importante, che vale

la pena di riportare è quella sulla situazione attuale del dialogo sociale. Come vi ricorderete, a inizio anno abbiamo segnalato la "ripartenza" di un dialogo tra Cer ed Etf che pareva costruttivo, anche perché sembrava avessimo raggiunto un accordo sugli obiettivi di programma e sulle tematiche comuni condivise. Purtroppo, a oggi, il Presidente della sezione ferroviaria Giorgio Tuti ha nuovamente dovuto comunicare all'esecutivo che la parte datoriale sta tergiversando su molti temi per noi essenziali di confronto (tanto per citarne uno: digitalizzazione e automazione e possibili ricadute sul mondo del lavoro) e dimostra di non accettare di addentrarsi in argomenti approvati nell'ultimo incontro. Anche il gruppo di lavoro dell'Etf che sta lavorando al progetto Wir (Woman In Rail), per tradurre raccomandazioni (già firmate tra Etf e Cer nel 2007) in un accordo vincolante per gli affiliati a Cer su una migliore integrazione e maggiori diritti per le donne nelle ferrovie, ha comunicato che la parte datoriale sta opponendo forte resistenza, respingendo le proposte di Etf senza tuttavia proporre alternative di mediazione. Questo comportamento di Cer sta creando non poco malumore in Etf e l'esecutivo ha deciso di prendere i dovuti accorgimenti, che saranno discussi nel prossimo incontro della sezione, a novembre.

Bene l'istituzione della Zes ma ora si passi ai fatti

Zes, un acronimo che sta per Zona economica speciale. Una parola magica, se non resta soltanto sulla carta e si traduce in benefici concreti per i lavoratori di un determinato territorio. Nel nostro caso, la Campania, che necessita ancora di adeguate riforme utili a rilanciare il comparto produttivo. Come Fit-Cisl Campania a noi interessa in primis l'applicazione di questa ormai famosa Zes, finora una chimera. Le recenti affermazioni in merito da parte del vicepresidente del Consiglio e Ministro per lo Sviluppo economico, Luigi Di Maio, lasciano sperare che si stia arrivando alla tanto agognata svolta. Mancano, infatti, alcuni atti amministrativi essenziali per far decollare la Zes. «Le imprese potranno venire ad investire qui. Con l'ultimo atto del Governo, che è la formazione del comitato di indirizzo, facciamo partire la prima zona economica speciale d'Italia e sarà la Campania», ha rassicurato nei giorni scorsi da Nola Di Maio. «È una grande occasione per la nostra regione e la seguiremo passo passo perché non bastano solo le zone economiche speciali, ma dire alle imprese di venire ad investire con un regime semplificato e un percorso agevolato per il fisco è una buona occasione per i campani», ha aggiunto. Compito delle parti sociali è adesso quello di vigilare e monitorare che dalle parole si passi ai fatti.

L'approvazione della Giunta regionale

Conviene fare un passo indietro per

spiegare quali sono le nostre aspettative. La Giunta regionale ha approvato nello scorso marzo il Piano di sviluppo strategico della Zes della Campania, che comprende tutte le aree indicate nella proposta preliminare sottoposta al Governo già nel dicembre 2016. La Campania è stata la prima Regione a dotarsi del Piano di sviluppo strategico della Zes, che contiene, in particolare, l'identificazione delle aree individuate, con l'indicazione delle porzioni di territorio interessate.

Le aree regionali interessate sono i porti di Napoli, Salerno e Castellammare di Stabia e le relative aree retroportuali. In tali aree sono compresi: gli aeroporti di Napoli e di Salerno; gli interporti "Sud Europa" di Marcianise-Maddaloni e "Campano" di Nola; gli agglomerati industriali di Acerra, Arzano-Casoria-Frattamaggiore, Caivano, Torre Annunziata-Castellammare, Marigliano-Nola, Pomigliano, Salerno, Fisciano-Mercato San Severino, Battipaglia, Aversa Nord (Teverola, Carinaro, Gricignano), Ponte Valentino, Valle Ufita, Pianodardine e Calaggio; le aree industriali e logistiche di Napoli Est, Bagnoli, Nocera, Sarno, Castel San Giorgio e Contrada Olivola.

Ebbene, la Fit-Cisl Campania ritiene che l'accorpamento delle Autorità portuali non abbia generato gli effetti che forse il Governo immaginava. Ci sono peculiarità diverse tra zona a zona, Napoli non è Salerno e Salerno non è Pozzuoli. Il giorno in cui tale area diventerà "speciale" allora ci sa-

ranno procedure semplificate, credito di imposta, detrazioni fiscali. Insomma, una serie di vantaggi per le imprese con possibili ricadute sulle migliaia di lavoratori già impegnati nel porto e sulla nuova occupazione nel settore.

Valorizzare infrastrutture e logistica

Per attrarre nuovi investimenti produttivi, bisogna assolutamente valorizzare il ruolo delle infrastrutture di trasporto e di logistica come strumento essenziale per la competitività del territorio. Questo sosteniamo come Cisl e Fit Campania. Attendiamo novità.

La Regione, dal canto suo, all'interno della Zes, ha elencato: le attività di specializzazione territoriale che si prevede di rafforzare e che dimostrano la sussistenza di un nesso economico-funzionale con le aree portuali; le semplificazioni amministrative di propria competenza per la realizzazione degli investimenti che la Regione ha già adottato e si impegna ad adottare per le iniziative imprenditoriali localizzate nella Zes; i soggetti pubblici e privati consultati per la predisposizione del Piano.

Alfonso Langella
Segretario generale Fit-Cisl
Campania

Vittoria del sindacato al referendum sulla liberalizzazione del tpl

Lo scorso 11 novembre i cittadini romani sono stati chiamati a esprimersi, attraverso un referendum consultivo, sul futuro dell'Atac. La Fit-Cisl Lazio si è schierata subito per il no e ha vinto la scommessa, riuscendo nell'intento di spiegare ai Romani l'impatto devastante che avrebbe avuto la liberalizzazione del settore non solo sui lavoratori, ma anche sugli utenti.

L'azienda romana, la più importante in Italia tra quelle di trasporto pubblico locale, con il Comune come unico azionista, è oggi in amministrazione straordinaria, per un passivo molto consistente accumulato in una lunga serie di esercizi, ed è impegnata in un concordato preventivo, il cui esito sarà condizionato dall'accettazione dei creditori, piuttosto numerosi, che si dovranno esprimere a metà del prossimo mese di dicembre.

Abbiamo dunque superato un difficile bivio: risanamento e rilancio dell'azienda o suo fallimento. La Fit-Cisl Lazio da sempre è impegnata a favore della prima ipotesi per garantire adeguati servizi ai cittadini e per arginare ogni pericolosa deriva sul versante dell'occupazione e della tutela dei diritti dei lavoratori. Con un corollario: privatizzarla o salvaguardare la sua identità di azienda pubblica?

È il tema del seminario che la Fit-Cisl Lazio ha organizzato a Roma lo scorso 4 ottobre dal titolo: "Privatizzazioni tra mito e realtà: quale ruolo eco-

nomico dello Stato?". Una occasione di dibattito e di approfondimento, che si è sviluppato sul contributo che ci è stato offerto dal nostro Segretario generale aggiunto della Fit-Cisl nazionale, Salvatore Pellecchia, e dal Prof. Massimo Florio, dell'Università degli studi di Milano.

Florio, un super esperto del settore e consulente dell'Unione Europea, ha tracciato una analisi "empirica" sull'ampio processo di privatizzazioni che si sono realizzati in Inghilterra, a partire dagli anni '70, con risultati che hanno impoverito il patrimonio di quello Stato, a causa della vendita a basso prezzo di aziende pubbliche, con pesanti riflessi sulle categorie più deboli, come lavoratori, utenti e cittadini, in serie difficoltà per pagare le bollette della luce, dell'acqua, del telefono, dell'igiene ambientale ed i biglietti dei trasporti. Il guadagno, al contrario, è stato piuttosto elevato per quanti avevano acquistato le azioni di quelle aziende che avevano una ben diversa valutazione del mercato.

Pellecchia, nelle sue conclusioni, ha richiamato, in particolare, gli effetti delle privatizzazioni che si sono realizzate in Italia, a partire dagli anni '90 del secolo scorso. Lo Stato ha incassato poco più di 130 miliardi di euro, ma ha ridimensionato il tessuto industriale e influito sulla condizione dei lavoratori per il dilagare di nuovi imprenditori che hanno preferito i meccanismi del "dumping sociale". Quindi, sono peggiorate le condizioni

di lavoro non più tutelate dal rispetto degli accordi sindacali.

In buona sostanza il "mito", secondo cui le privatizzazioni sono la panacea a tutti i mali, non ha alcun riscontro nella realtà. In particolare, per stare allo specifico comparto del trasporto pubblico locale - e l'ho richiamato nel mio intervento nel seminario - i dati che emergono dai bilanci 2017 delle aziende pubbliche del comparto evidenziano che l'87% delle stesse presenta utili significativi, da destinare agli investimenti e al miglioramento delle condizioni di lavoro. Questo conferma che vi sono aziende pubbliche efficienti e competitive. In proposito, un riferimento è opportuno all'esemplare esperienza dell'Atm di Milano. E a essa guardiamo con grande attenzione e interesse, anche perché la sua organizzazione aziendale si avvicina molto alla realtà della nostra Atac. Puntiamo a salvaguardarne l'identità pubblica, con la messa a punto di un coraggioso piano industriale, di consolidamento e di rilancio, da definire con l'attiva partecipazione delle organizzazioni sindacali ai processi decisionali dell'impresa.

Sappiamo che la sfida è molto impegnativa. La Fit-Cisl Lazio è pronta ad affrontarla.

Marino Masucci
Segretario generale Fit-Cisl
Lazio

L'Ansf non deve essere cancellata

Come segreteria Fit-Cisl Toscana, visto il decreto del Governo "Disposizioni urgenti per la città di Genova, per la sicurezza della rete nazionale e delle infrastrutture e dei trasporti, per il lavoro e per le altre emergenze", che ha previsto una nuova agenzia na-

quel momento avevano svolto quelle mansioni. Infatti le attività e funzioni proprie di sicurezza erano, fino a quel momento, svolte dalle Ferrovie e proprio nelle strutture nazionali di viale Lavagnini e in altre di viale Alamanni a Firenze. Come sindacato ci siamo

battuti affinché queste attività rimanessero a Firenze e, quindi, quando è nata l'agenzia nel 2008 il Governo di allora recepì le nostre richieste e ha scelto Firenze come sede nazionale delle funzioni ferroviarie in tema di sicurezza.

Pertanto, crediamo che queste attività debbano continuare a essere svolte a Firenze, vista la storia che ne ha determinato l'allocazione, proprio perché ci sono ingegneri e tecnici altamente qualificati nei settori delle infrastrutture, del materiale rotabile, del segnalamento e della circolazione e, pertanto, tali competenze non devono essere né trasferite né disperse nelle strutture romane. Non basta garantire il contratto di lavoro attuale, è necessario anche che sia assicurata l'imparzialità e l'autonomia da qualsiasi potere e soprattutto dal Governo del momento. Quindi la collocazione presso il Mit ci sembra assolutamente fuori luogo, come l'accorpamento con il controllo delle infrastrutture stradali, vista la missione e le attività svolte.

Nel confermare lo stato di agitazione del personale, chiediamo che siano fatte le dovute verifiche e che si riconfermi l'Ansf così come previsto anche dalla norme europee, con la sede a Firenze, in modo da garantire il futuro ai 70 lavoratori coinvolti.

*Stefano Boni
Segretario generale Fit-Cisl
Toscana*

zionale della sicurezza stradale, delle infrastrutture e delle ferrovie all'interno del Ministero dei Trasporti, fermo restando che la sicurezza deve essere sempre perseguita con tutti gli strumenti opportuni, facciamo notare che ci sembra un azzardo mettere insieme la sicurezza delle strade con quella delle ferrovie.

In premessa facciamo presente che l'Ansf (Agenzia nazionale per la sicurezza ferroviaria) nasce nel 2008 a seguito delle indicazioni europee per garantire imparzialità e autonomia sia dal Governo che dalle Ferrovie dello Stato Italiane, che fino a

Le funzioni e la missione che l'Ansf è chiamata a svolgere sono da una parte il rilascio dei certificati di sicurezza alle imprese di trasporto e le verifiche e certificazione sul materiale rotabile, come previsto dalla direttiva europea n. 49, dall'altra, in base al d.m. 162 del 2007, vigilare e controllare l'infrastruttura ferroviaria di Rfi. Quindi l'Agenzia ha anche il ruolo di "regolatore" del sistema ferroviario, in quanto soggetto non solo deputato ai controlli, ma anche alla stesura dei regolamenti dovuti a innovazioni tecnologiche e a cambiamenti generali delle condizioni del sistema di trasporto in ambito europeo.



Business globale, cala l'attrattività dell'Italia

di Geivù

Il nostro Paese si attesta al 40° posto rispetto al 35° della scorsa edizione e viene scavalcato nell'ordine da Lituania, Bahrain, Lettonia, Ungheria e Slovacchia. Migliorano gli indicatori economici, ma l'Italia perde sei posizioni nella classifica del livello socioculturale. A livello generale, si conferma il predominio dei paesi Ocse. Non cambiano le prime quattro posizioni della classifica, mentre sale al 5° posto l'Irlanda. Sono 6 i paesi europei nella top ten.

Uno scenario mondiale sostanzialmente stabile, in cui i paesi Ocse fanno la parte del leone: è quanto emerge dall'International Business Compass 2018, la classifica globale degli indicatori economici, politico-normativi e socioculturali stilata per la settima volta da Bdo, network globale di revisione contabile e consulenza alle imprese in collaborazione con Hwwi (Hamburg Institute of International Economics).

La situazione italiana. Nonostante il punteggio generale più alto rispetto alla scorsa edizione (62,36 nel 2018 vs 60,49 nel 2017), l'Italia perde 5 posizioni nella classifica generale, attestandosi al 40° posto assoluto. Fanno meglio del nostro Paese, nell'ordine, Lituania (34°), Bahrain (36°), Lettonia (37°), Ungheria (38°) e Slovacchia (39°). Per quanto riguarda i singoli indicatori, migliorano le condizioni economiche (56,35 vs 52,25, dal 51° al

45° posto nella relativa classifica), ma l'Italia perde ben 6 posizioni a livello socioculturale nonostante un punteggio simile a quello dello scorso anno (59,43 vs 59,16, dal 33° al 39° posto nella relativa classifica).

Rimane invariata per l'Italia l'attrattività come luogo di produzione (25° posto) e come mercato finale (19°) all'interno dei Paesi Ocse. Resta salda al comando della classifica della produttività l'Olanda, che gode della sua posizione centrale all'interno del continente europeo e delle favorevoli politiche finanziarie. Per quanto riguarda, invece, l'attrattività come mercato commerciale, è la Svizzera a balzare al comando.

La situazione mondiale. A livello generale, si conferma il predominio dei paesi Ocse. Non cambiano le prime 4 posizioni della classifica rispetto all'edizione 2017: sono i due principali centri finanziari dell'Asia, Singapore e Hong Kong, a occupare le prime 2 posizioni. Svizzera e Olanda sono i paesi europei più attrattivi, che si confermano sul terzo e quarto gradino. Fa un balzo in avanti di 2 posizioni l'Irlanda, che conquista il 5° posto grazie alla diminuzione del tasso di disoccupazione e del rapporto deficit-Pil.

Perdono terreno Danimarca e Norvegia, ora rispettivamente 6° e 7°, che scivolano entrambi di una posizione. Chiudono la "top ten" Gran Bretagna, Canada e Australia. L'Europa la fa da padrone conquistando 6 delle prime 10 posizioni, ma registra anche la perdita di 4 posizioni da parte di Germa-

nia (ora 12°) e Belgio (17°) e lo scivolone di ben 9 posizioni della Francia (ora 28°). Degna di nota, inoltre, la crescita di 14 posizioni da parte della Russia, che si attesta comunque al 95° posto, ben 140° nella classifica degli indicatori politico-normativi.

I criteri di redazione del report.

L'International Business Compass 2018 di Bdo e Hwwi ha preso in esame 174 paesi nel mondo, in tutti i continenti. Sono stati esclusi i paesi con meno di 150mila abitanti, Cuba, Cipro, Giordania, Somalia e Sahara Occidentale, il Lussemburgo (a causa della sua peculiare e unica organizzazione economica) e la Siria (a causa della guerra civile in atto, che rende impossibile ogni proiezione).

Le fonti prese in esame nell'ambito del report sono rimaste invariati rispetto all'analisi 2017. Ogni indicatore (condizioni economiche, politico-normative, socioculturali) è stato declinato in una scala da 0 a 100, con calcolo di media aritmetica per ciascun indicatore e media geometrica dei vari indicatori per il calcolo della posizione assoluta nel ranking. I valori per i sub-indici (mercato e produzione) sono stati calcolati sulla base dei fattori locali più rilevanti, mentre per i paesi non-Ocse i valori sono stati espressi in relazione alla media continentale e alla comparazione interregionale.

«Dico sì alle grandi opere per far crescere il Paese»

Raffaella Paita, 43 anni, spezzina di nascita, giornalista pubblicista, eletta per il Partito Democratico, è Segretario della IX Commissione Trasporti della Camera dei Deputati.

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 direttamente a Fincantieri. I più intransigenti vorrebbero procedere a una "nazionalizzazione" delle Autostrade. Il Governatore della Liguria Giovanni Toti ritiene che comunque occorra procedere in fretta evitando le lungaggini burocratiche e i tempi infiniti dei contenziosi giudiziari. Commissario è stato nominato il Sindaco di Genova Marco Bucci. Come andrà a finire?



«Dal 14 agosto a oggi abbiamo assistito e stiamo ancora assistendo a una vergognosa strumentalizzazione da parte del Governo di quanto è accaduto in quella terribile giornata. Ancora non si sapeva il numero definitivo delle vittime e membri di primo piano dell'Esecutivo, dal Vicepremier Luigi Di Maio al Ministro dei Trasporti Danilo Toninelli, cercavano facile consenso blaterando di nazionalizzazione dell'intera rete autostradale, senza sapere neppure di cosa stessero parlando e cosa comportasse tutto questo.

Un teatrino che ha drammaticamente distolto l'attenzione dai problemi veri dei Genovesi, degli sfollati, del porto, dell'economia, del rilancio infrastrutturale della città. E oggi ci troviamo a non avere ancora la minima idea di chi ricostruirà il ponte, né quando. Siamo in presenza di un decreto del tutto insoddisfacente che proveremo a migliorare in Parlamento».

MINISTERO DEI TRASPORTI. Il neo Ministro Danilo Toninelli è stato accolto con interesse.

Poi le prime interviste (Tav, Terzo Valico, Codice degli appalti, matrimonio Fsi-Anas) hanno suscitato polemiche e timori. Ora vorrebbe aprire nuovi dossier per l'analisi costi-benefici di tutte le opere e sembra entrato in concorrenza con il Ministro dell'Interno Matteo Salvini per la chiusura dei porti alle Ong. Cosa prevede?

«Direi che l'interesse per quanto potesse fare Danilo Toninelli nelle ve-

sti di Ministro dei Trasporti e delle Infrastrutture è durato poco, molto poco. Giusto il tempo di capire che non aveva, e non ha, la minima idea di cosa comporti il ruolo che riveste in questo preciso momento storico.

Sulle grandi opere, la retorica dell'analisi costi-benefici è davvero stucchevole, una scusa per non decidere e coprire le differenti visioni all'interno del Governo su questi temi. I Cinque Stelle in particolare, da sempre accanto alle

comunità locali che si sono opposte a tutte le infrastrutture modernizzatrici pensate per questo Paese, vogliono isolare e immobilizzare l'Italia esclusivamente per motivi di tornaconto elettorale. Pensiamo alla Tav, al gasdotto Tap e, soprattutto, alle due grandi opere che cambierebbero il futuro proprio di Genova e della Liguria: la Gronda autostradale e il Terzo Valico, decisivo per collegare il Porto di Genova al resto del Nord Ita-

lia e dell'Europa. Toninelli continua a parlare di costi-benefici ma, a furia di aspettare, i costi ricadranno sulle spalle degli italiani e di benefici non se ne vedrà neppure l'ombra».

ANCORA MINISTERO DEI TRASPORTI. Una pagella all'ex Ministro Graziano Delrio. È stato



tre anni alla guida del dicastero. Come valuta la sua attività strettamente ministeriale?

«Molto positivamente. Il Ministro Delrio ha affrontato il suo mandato con serietà e pragmatismo, esattamente il contrario di quanto sta facendo Toninelli, che passa le sue giornate e le sue serate a farsi fotografare con modellini di ponti, a farsi selfie dal barbiere e a esultare dal balcone di Palazzo Chigi condannando le generazioni future a pagare i debiti delle loro promesse elettorali.

Delrio ha operato con obiettivi precisi, investendo miliardi di euro per la cura del ferro nelle nostre città, per modernizzare le nostre infrastrutture e per far operare tutti gli attori di questo settore nella piena trasparenza e piena legalità con il nuovo Codice degli appalti, di cui va riconosciuto l'intento assolutamente positivo e condivisibile. Insomma, la serietà contro le chiacchiere».

FERROVIE DELLO STATO ITALIANE. Renato Mazzoncini, nominato Amministratore delegato

ai tempi del Governo Renzi, non è stato confermato e al suo posto è stato scelto il manager ferroviario Gianfranco Battisti. Come valuta?

«Battisti lo vedremo all'opera. Di certo Mazzoncini aveva raggiunto ottimi risultati.

In quell'occasione si è capito come avrebbero operato i Grillini al governo. Si può parlare di applicazione alla lettera di meritocrazia in salsa grillina, quella che funziona al contrario. Con un post su Facebook Toninelli, che allora non si era ancora presentato in Commissione per spiegare le sue linee guida, ha decretato la decapitazione dei vertici di una delle società più strategiche del Paese. Con i Cinque Stelle funziona così: se ci sono manager capaci, li licenziano perché per loro è molto più importante la fedeltà al loro partito che la lealtà verso il Paese».

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.

Industria 4.0? Va vissuta attraverso fede e solidarietà



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

Sta festeggiando il suo 150° compleanno, ma non si è mai sentita così giovane e attiva. Parliamo dell'**Azione Cattolica Italiana**, associazione che conta 350mila soci in tutta Italia «dai bambini sino agli "adultissimi"», scherza **Tommaso Marino**, Segretario nazionale del **Movimento Lavoratori**, cioè l'espressione missionaria di Azione Cattolica nel mondo del lavoro. La sua mission? Oggi come ieri «svolgiamo, in tutte le Diocesi e in tantissime parrocchie, un'importante opera di formazione e di crescita umana e spirituale attraverso l'esperienza comunitaria».

Qual è lo specifico del Movimento Lavoratori dentro l'Azione Cattolica?

«All'interno dell'associazione, composta da giovani, adulti e ragazzi, sono presenti due movimenti d'ambiente, che operano in altrettanti settori specifici: quello della scuola e quello del lavoro. In particolare, il Mlac (Movimento Lavoratori di Azione Cattolica) è un'attenzione dedicata al mondo del lavoro, con tutte le possibili declinazioni, che vanno dalle condizioni di lavoro, dalla solidarietà tra le persone sino ad arrivare a comprendere e interpretare i modelli di sviluppo economico e finanziario che influiscono sulla vita di tutti i giorni».

Chi sono i vostri associati?

«I gruppi del Movimento Lavoratori sono composti da soci che intendono confrontarsi e formarsi per vivere pienamente l'esperienza di vita lavorativa a contatto con le contraddizioni del nostro tempo. Su questo abbiamo alcune grandi direttrici che ci indicano un percorso come la dottrina sociale della Chiesa e, più recentemente, due preziosi documenti che Papa Francesco ci ha consegnato: l'enciclica *Laudato si'* e il documento *Evangelii Gaudium*, testi ricchi di riflessioni e spunti per vivere pienamente la nostra avventura umana».

In cosa consiste la formazione che offrite ai lavoratori?

«Da sempre l'impegno principale di tutta l'associazione è la formazione delle persone, cioè di coscienze cristiane mature in grado di affrontare le sfide che il nostro tempo ci lancia, interpretando la vita come testimoni credenti e credibili».

Qual è l'impegno associativo che oggi vi sta più a cuore?

«Cerchiamo di individuare e affrontare le questioni che la società ci propone, come l'individualismo e il potere dell'economia rispetto ai valori di solidarietà e amicizia o le solitudini di fronte ad una iper-connessione telematica, per prepararci a essere cittadini consapevoli del nostro tempo».



Come valuta i cambiamenti che oggi attraversano il mondo del lavoro? Pensiamo ad esempio all'incidenza delle nuove tecnologie, della robotica.

«Negli ultimi decenni il tempo, tra una rivoluzione industriale e l'altra, si è notevolmente accorciato. Le tecnologie informatiche, la robotica e la gestione di grandi quantità di dati pongono importanti domande. Se non si sarà in grado di innalzare i livelli di formazione dei lavoratori, l'unico effetto che si potrà registrare sarà la perdita di posti di lavoro, sostituiti da macchine in grado di svolgere lavori faticosi e pericolosi per l'uomo in meno tempo e con costi minori. Solo con l'aumento dei livelli formativi si potrà vincere la battaglia dell'occupazione, aumentando la dignità del lavoro a fronte di un giusto compenso».

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, guardiana, 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.



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

