

La VOCE dei Trasporti

LXIX anno dalla fondazione

Poste Italiane spa - spediz. in a.p. DL 353/03 (conv. L. 46/04) art. 1 comma 1, DCB Roma. Autoriz. del Trib. di Roma n. 310 del 16/06/1987. Una Copia € 0,51

N. 2 | Febbraio 2019



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

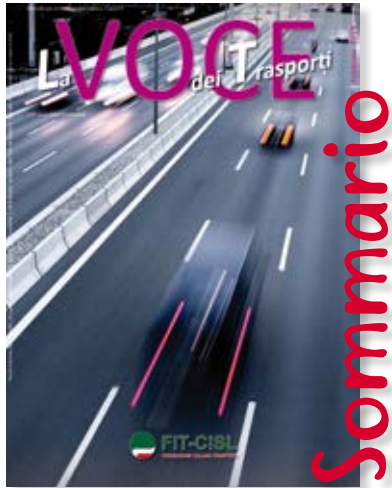
dentista. Inoltre hai a disposizione una linea telefonica aperta 24 ore su 24 con un team di medici e psicologi. Affidati ad UniSalute, l'assicurazione che pensa a farti stare bene, sempre.

UniSalute, un nuovo modo di guardare all'assicurazione

UniSalute
SPECIALISTI NELL'ASSICURAZIONE SALUTE

www.unisalute.it
numero verde 800 114444

Unipol
GRUPPO



Editoriale

- 2 Infrastrutture, crescita, occupazione: la nostra sfida

In Evidenza

- 5 Ripartiamo dai rinnovi dei ccnl per ridare slancio al lavoro
7 Fit-Cisl: per voi una rete di servizi e convenzioni
9 Sindacati sanzionabili se non si dissociano pubblicamente e in modo inequivoco da scioperi selvaggi

Mobilità Ferroviaria

- 11 Il punto sui contratti di servizio regionali
13 Trenitalia: su Vendita e Assistenza occorre ripartire dal personale
14 Vogliamo rilanciare la manutenzione rotabili di Trenitalia
15 Coinvolgere il sindacato per migliorare la sicurezza ferroviaria
16 Così aumentiamo la sicurezza in Rfi
17 Contratti di solidarietà negli appalti, proposte concrete per il cambiamento

Sindacato e Strategie

- 19 "Rifiuto criminale": migliorare il sistema a vantaggio di tutti
21 Il nostro settore necessita di risorse adeguate
25 La formazione è diventata un incubo per i nostri marittimi
27 Stiamo lavorando per salvare tutti i posti di lavoro in Artoni
28 Volotea rispetti le regole italiane. Da parte nostra andremo fino in fondo

Politiche Sociali

- 29 Pensioni, amianto, manovra finanziaria: in attesa dei decreti per quota 100

Generi e Generazioni

- 32 Piano d'azione contro la violenza sessuale e di genere
34 La Fit-Cisl vicino ai giovani che hanno bisogno del sindacato

Fit International

- 36 Le navi autonome presentano più problemi che soluzioni
38 Raina Junakovich: una vita spesa a favore dei marittimi
40 Il Dialogo sociale al lavoro per aumentare la sicurezza
42 Le gravi crisi aziendali? Si possono risolvere. Ecco come

Regioni

- 44 Aiutiamo i giovani a trovare lavoro
45 Partnership con l'Università per un piano dei trasporti strategico: iniziamo dai porti
46 Chiediamo più sicurezza nel tpl a Firenze

Opinioni e Colloqui

- 47 Oxfam, i dati sulla disuguaglianza economica in Italia
48 «Lavoriamo per dare al Paese scuole migliori»

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

N. 2 Febbraio 2019

LXIX anno dalla fondazione

Autorizzazione del Tribunale di Roma n.350 del 16.6.1987

Proprietà La Rotaia S.r.l.

Direttore: Salvatore Pellecchia

Direttore Responsabile: Giulia Dellepiane

Redazione: Maurizio Diamante, Monica Mascia, Gaetano Riccio, Eliseo Grasso, Michele Castellano, Massimo Malvisi, Osvaldo Marinig, Silvia Ferro

Impaginazione e grafica: Fabio Grassini

Direzione, Redazione, Amministrazione:

Via A. Musa, 4 - 00161 Roma

Tel. 06-44286307 - Fax 06-44286361

fit@cisl.it

Stampa: Tipografia CSR

Via di Salone, 131/c - Roma - Tel. 06-4182113

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

Chiuso in redazione il 18/02/2019

Finito di stampare nel mese di Febbraio

Tiratura: 28.000 copie

Infrastrutture, crescita, occupazione: la nostra sfida



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

Mentre scrivo queste note di riflessione, osservo le stime più recenti sul possibile aggregato del prodotto interno lordo (Pil) dell'Italia per il 2019 diffuse dalle agenzie nazionali e internazionali più prestigiose. Si prevede un 2019 a crescita zero. Ciò in quanto il Pil del quarto trimestre del 2018 è diminuito dello 0,2%, anziché dello 0,1% previsto. Questo dato aggiunto a quello analogo del trimestre precedente, fa scattare la previsione di recessione. Per cui, anche se il governo prevede una crescita più alta, pari all'1%, grazie agli attesi effetti del reddito di cittadinanza e di quota 100, la Commissione europea ha stroncato questa previsione rivedendo le proprie stime al ribasso, passando dall'1,2% (già ipotizzato a novembre) allo 0,2%.

Appellarsi al fatto che il fenomeno del raffreddamento dell'economia non interessa solo l'Italia bensì tutto il contesto dell'Unione europea, Germania compresa diffusamente considerata "locomotiva trainante", non regge e non può costituire per noi un alibi; non si può neppure evocare

il popolare detto "mal comune mezzo gaudio" per la dura e spietata constatazione che il nostro Paese si colloca, in questo scenario, nella tutt'altro che consolatoria posizione di fanalino di coda. Siamo in deflazione "tecnica", sentenziano tanti esperti osservatori. Volendo usare termini meno sofisticati e forse meno fuorvianti: stiamo scivolando, e neppure lentamente, verso la paralisi produttiva del Paese. Considerando le possibili scosse di assestamento della crisi che già dal 2008 hanno messo a dura prova la tenuta del nostro sistema produttivo e sociale, dobbiamo essere coscienti del fatto che il passaggio dalla deflazione alla vera e propria recessione è purtroppo molto breve.

Mentre nel primo periodo dello scorso anno si era registrato qualche flebile segnale di miglioramento e quindi di speranza, gli ultimi due passati trimestri, come già anticipato, hanno dapprima annunciato "tempesta, per poi "scrosciare" in un fragoroso peggioramento.

Con tutta la Cisl, fin dallo scorso mese di ottobre, avevamo lanciato i nostri segnali di allarme rosso al Governo. Segnali ribaditi nelle manifestazioni nazionali unitarie dello scorso mese di dicembre e tutt'altro che recepiti dal Presidente del Consiglio dei Ministri fino al punto da doverli riproporre ulteriormente nello straordinario evento in Piazza

San Giovanni a Roma del 9 febbraio scorso, che ha costituito, con il rilancio di una organica proposta di politica economica per saldare sviluppo e occupazione, un vero cambio di passo rispetto all'inerzia e alla indisponibilità del Governo ad avviare un confronto con le organizzazioni sindacali. Molti commentatori e la stessa maggioranza hanno etichettato l'iniziativa forte di Cisl, Cgil e Uil come una "piazza-antigoverno". Evidentemente non era quello il nostro obiettivo.

La manifestazione era una forte sollecitazione finalizzata a "sbloccare" il motore frenato dell'economia italiana, ulteriormente ingolfato dalla legge di Bilancio che non contiene alcuna leva per la crescita e lo sviluppo e che impedisce il completamento delle infrastrutture, grandi e piccole, che collegherebbero il sud al nord, il sistema Italia all'Europa, congelando così una notevole "massa critica" di finanziamenti, che potrebbero attivare un significativo volano per dare grande respiro ai tanti giovani che premono sul mercato del lavoro.

Purtroppo a questi "blocchi" si aggiunge anche un altro gravissimo fenomeno che di certo non aiuta la nostra economia: manca la capacità di spendere le risorse che l'Unione europea ha messo a disposizione dell'Italia. Nel piano 2014-2020 la

Ue ha stanziato a favore dell'Italia 42,7 miliardi di euro ai quali vanno aggiunti 30,9 miliardi di euro di co-finanziamento nazionale per un totale di 73,6 miliardi di euro. Fino a ottobre 2018 è stato speso solo il 3%. Quanta occupazione, crescita, miglioramenti dell'ambiente abbiamo perso grazie a questa incapacità gestionale e organizzativa? Il rischio concreto è che questi fondi, se non utilizzati per le finalità programmate (ad esempio sussidi all'agricoltura, per le politiche di coesione, e soprattutto per colmare quel divario sempre più crescente tra nord e sud), vengano revocati e assegnati a altri Paesi più efficienti e capaci del nostro.

Insomma, invece di perdersi in chiacchiere e invettive contro l'Europa, i nostri politici e i nostri amministratori farebbero bene a imparare dalla Finlandia che è Campione nell'uso dei fondi strutturali. Nella classifica infatti, la Finlandia è sesta per impegni (72%) e prima per la spesa (50%), seguita dall'Irlanda (69% impegni, 39% spesa) mentre l'Italia è 25ma su 28 per tasso di risorse già impegnate.

Per tutte queste ragioni siamo, in buona sostanza, di fronte a un bivio: abbandonare il terreno impervio dell'indecisione oppure decidere di affrontare con coraggio - e questa è la scelta del movimento sinda-

cale confederale - le sfide che questa complessa situazione ci presenta, senza lasciarci spaventare da una, quanto ormai necessaria, manovra anticiclica che abbia come assi portanti la crescita ed il lavoro.

Sta adesso al Governo uscire dal mondo virtuale per "calarsi" - come ha sintetizzato con grande efficacia la nostra Segretaria generale, Annamaria Furlan - nel mondo reale. Il primo passo, come ha indicato il sindacato (e tutte le forze produttive, a partire dalla Confindustria) deve essere lo sblocco della costruzione delle nuove infrastrutture e, conseguentemente, la riapertura dei cantieri. Anche se questa richiesta ha urtato la suscettibilità di Conte e Di Maio che, pervasi da un immotivato ottimismo ostentato da tutti i pori, prevedono un provvidenziale slancio del Pil negli ultimi due trimestri di quest'anno, è l'unica via possibile per invertire la rotta e per traghettare il Paese dalla incombente recessione a una nuova stagione di crescita.

Una sottolineatura mi pare doverosa: la piattaforma sindacale pone come asse centrale le infrastrutture. In proposito è molto eloquente un passaggio che riporto testualmente dalla relazione del Presidente della Corte dei Conti, Angelo Buscema, dello scorso 15 febbraio a Roma: «Il ripiegamento dell'economia interna-

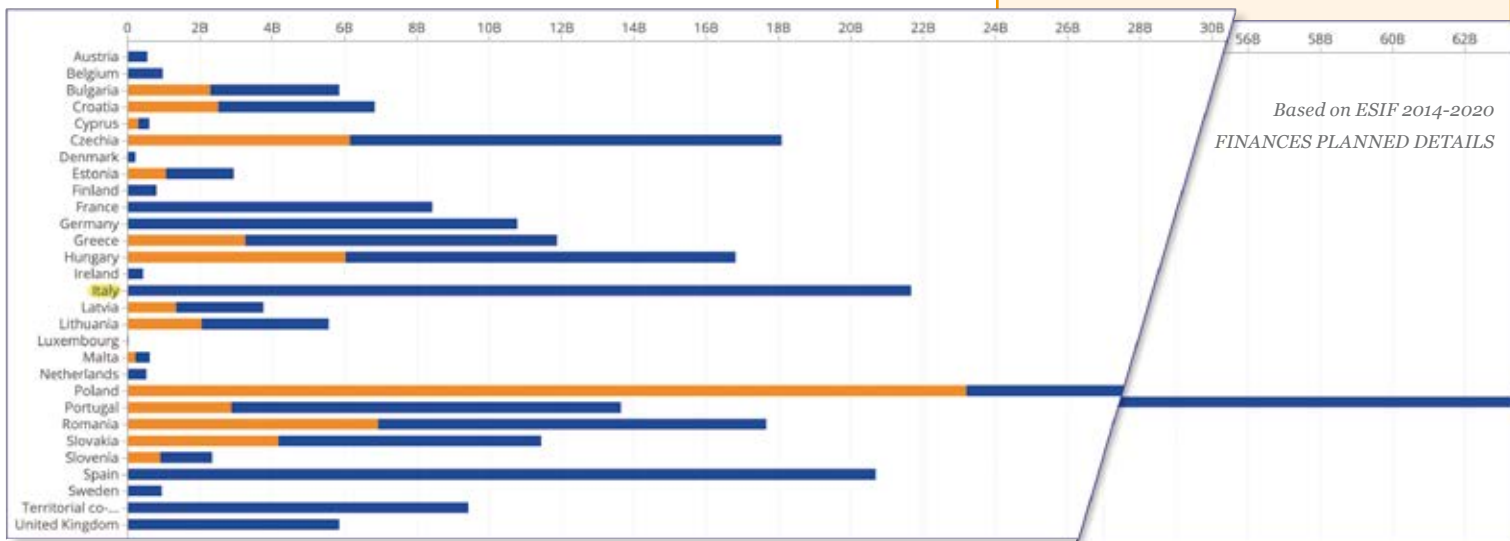
zionale rende più stringenti i margini delle azioni di riequilibrio del disavanzo e del debito. Il nostro Paese non dispone di un patrimonio infrastrutturale adeguato al suo sistema economico e produttivo e l'effetto si avverte anche sulla qualità di vita dei cittadini in termini di trasporti, mobilità, rifiuti e manutenzione del territorio». E prosegue: «Occorre dimostrare coraggio, il coraggio di uscire da una inconcludente rissosità continua, il coraggio di non rendere deserto il futuro dei giovani in nome di un eterno presente, il coraggio di avere ideali e valori».

Un coraggio che certamente non manca alla nostra Fit. Un coraggio che qualche volta può anche, apparentemente, rasentare l'incoscienza. Sono proprio i grandi ideali e i valori che si intrecciano con la nostra lunga

Solo il 3%

Fino a ottobre 2018 l'Italia ha speso solo il 3% dei 42,7 miliardi di euro stanziati dalla Ue per il nostro paese nel piano 2014-2020. In base alle norme europee, se una somma stanziata a favore di un dato programma non viene ritirata entro la fine del secondo anno a decorrere dall'approvazione dello stesso, tutte le somme di denaro non versate non saranno più disponibili per quel programma. In altre parole i miliardi non spesi dall'Italia rischiano di essere redistribuiti a breve tra gli altri paesi.

Nel grafico pubblicato sul sito della Commissione europea si possono vedere in blu i fondi assegnati dalla Ue ai vari Stati e in arancione la quota spesa.



e intensa esperienza sindacale e che guidano il nostro agire quotidiano. È proprio nel tormento di questo presente particolarmente impegnativo, da affrontare con determinazione e decisione, che deve essere chiaro a tutti che la nostra linea strategica dà risposte efficaci al rilancio del sistema Paese ed apre nuove e ampie prospettive alla crescita dell'occupazione. Il sistema dei trasporti, infatti, nella nostra coniugazione di filiera integrata ed efficiente costituisce la condizione, peraltro da tutti riconosciuta, alla quale ancorare saldamente una virtuosa politica di crescita economica e sociale.

Ma non ci basta: il fattore lavoro, con la sua attiva partecipazione da protagonista, il cuore pulsante del nostro impegno e della nostra azione è l'elemento da valorizzare e da tutelare sempre, a partire dal miglioramento delle condizioni di sicurezza in cui si svolge. L'asticella sulla sicurezza resta, infatti, per noi una costante, un punto di riferimento, che vogliamo e dobbiamo rafforzare per ridurre al massimo lo stillicidio degli infortuni che nel corso del 2018 sono aumentati e che, anche in questo 2019 da poco iniziato, fanno contare già 44 vittime. Secondo i dati dell'Inail da gennaio a dicembre 2018 ci sono state 1.133 vittime, in crescita del 10% rispetto al 2017. Anche gli infortuni denunciati sono aumentati a 641.261, facendo registrare un incremento dello 0,9% rispetto all'anno precedente.

Si tratta di un vero e proprio bollettino di guerra. Fino a oggi si è fatto tanto in materia di prevenzione ma evidentemente non basta. Occorrono nuove campagne di sensibilizzazione sul tema sicurezza che, come organizzazione sindacale, solleciteremo a gran voce. Serve un maggior coinvolgimento dei lavoratori e delle aziende perché la sicurezza è, e come tale deve essere considerata, un investimento e non un mero costo. Anche per conseguire questo obiettivo ci

vuole coraggio.

Così come ci vuole coraggio a sollecitare e sostenere il rilancio di un'azienda nazionale, Alitalia, in un momento in cui tanti opinionisti ne intonano il "de profundis". Nell'incontro dello scorso 14 febbraio abbiamo avuto una conferma importante: il Ministro Di Maio ha dichiarato, come aveva fatto in dicembre e in ottobre 2018, che il suo Ministero sta lavorando per promuovere il rilancio della compagnia. Tuttavia, dopo quattro mesi, ci aspettavamo di avere qualche elemento in più rispetto a quanto già pubblicato dai giornali relativamente all'ipotesi di assetto finanziario e, soprattutto, rispetto all'avviata trattativa con i possibili partner industriali Delta e EasyJet. Ci attendevamo un più elevato livello di confronto. Non c'è stato e tutto è rinviato a prossimi incontri, pur essendo chiaro che al momento niente è scontato. È dall'esame del piano industriale, quando sarà definito, che effettueremo le opportune valutazioni. I punti cardine del nuovo piano industriale dovranno essere: la salvaguardia degli attuali livelli di occupazione e un concreto piano di rilancio della compagnia che dovrà prevedere adeguati investimenti e un'offerta commerciale più ampia e più articolata di quella attuale.

L'auspicio d'obbligo è che il piano industriale si costruisca utilizzando, oltre le indicazioni del mercato e degli azionisti, anche le conoscenze delle lavoratrici e dei lavoratori che giornalmente prestano la loro attività a bordo degli aeromobili, negli aeroporti e nelle attività accessorie e complementari e prendendo in considerazione anche il contributo delle organizzazioni sindacali. Al momento, purtroppo, sul futuro della compagnia si percepisce un dissimulato scaricabarile: i Commissari si dicono a fine missione e rinviano a Ferrovie che ha fatto un'offerta vincolante; Fs Italiane dal canto suo attende la trattativa con i partner industriali, il parere dei

consulenti e le determinazioni del governo; il Governo temporeggia e non dà risposte. Atteso che il trascorrere del tempo non gioca un ruolo neutro ma rischia di compromettere quanto di buono hanno fatto fino a oggi i Commissari dimostrando che l'azienda è nelle condizioni di migliorare le proprie performance, considerato che il confronto iniziato a suo tempo con il Ministero dei Trasporti su tutta la vasta problematica del trasporto aereo si è inspiegabilmente interrotto, e visto che la procedura di raffreddamento e conciliazione, avviata lo scorso 31 gennaio per riprendere il confronto non ha avuto esito positivo, per responsabilizzare tutti gli attori interessati siamo stati costretti a proclamare una prima azione di protesta dei lavoratori di Alitalia e di gran parte delle categorie del comparto per il 25 marzo 2019.

Ma se Atene piange, Sparta non ride e, mentre la vicenda Alitalia rischia di entrare in una delicata fase di stallo, la filiera dei trasporti e tutta l'articolazione della intermodalità cominciano a risentire del mancato rinnovo di una serie di contratti collettivi nazionali di lavoro scaduti come, ad esempio, quelli del Trasporto aereo, delle Attività marittime, della Mobilità, dei lavoratori dei Porti, delle Autostrade, dell'Autonoleggio e di una serie di gruppi e aziende. Si dovrà quindi sollecitare l'attivazione del confronto dove non si è ancora avviata la trattativa e accelerare la conclusione del negoziato laddove i tavoli si sono già avviati.

Siamo in un momento di stasi, ma per dirla con la grande saggezza di Einstein nel suo saggio del 1931 "Il mondo come io lo vedo": «Parlare di crisi significa promuoverla; non parlarne significa esaltare il conformismo. Cerchiamo di lavorare sodo, invece. Smettiamola, una volta per tutte, l'unica crisi minacciosa è la tragedia di non voler lottare per superarla».

Ripartiamo dai rinnovi dei ccnl per ridare slancio al lavoro

Stiamo lavorando anche per risolvere le vertenze Ama e Gioia Tauro



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

Con la manifestazione nazionale dello scorso 9 febbraio, anche come trasporti abbiamo richiesto un sostanziale cambio di passo al Governo. La Fit dunque rilancia la propria strategia e punta a una più incisiva iniziativa per dare compiuta realizzazione alle scelte che abbiamo operato perché la filiera dei trasporti e tutta l'articolazione della intermodalità rafforzino il loro decisivo apporto alla crescita del nostro sistema produttivo, stimolando l'afflusso per gli investimenti, pubblici e privati, che rendano le nostre imprese efficienti e competitive. Con la chiara consapevolezza che questo è il presupposto per una efficace tutela dei lavoratori e per rianimare un mercato del lavoro che langue, con pesanti effetti sulla componente giovanile, che vede compromesso ogni suo progetto di futuro. Invertire questa tendenza è possibile ed è su di essa che poggia saldamente il nostro costante impegno.

Con la chiara consapevolezza che questo è il presupposto per una efficace tutela dei lavoratori e per rianimare un mercato del lavoro che langue, con pesanti effetti sulla componente giovanile, che vede compromesso ogni suo progetto di futuro. Invertire questa tendenza è possibile ed è su di essa che poggia saldamente il nostro costante impegno.

La filiera dei trasporti e tutta l'articolazione della intermodalità devono rafforzare il loro decisivo apporto alla crescita del nostro sistema produttivo

tà della nostra area: Anas, Autostrade, Logistica Trasporto merci e Spedizione, Igiene ambientale. Avvertiamo le straordinarie opportunità che l'orizzonte e le dinamiche del mercato ci offrono, troppo sovente frenate dalle incertezze e dai ritardi che riscontriamo nelle attività di Governo, le quali penalizzano ogni processo di crescita: da qui il nostro impegno a rimuoverle.

Qualche esempio? La vicenda dell'azienda romana, l'Ama, è un'esemplare testimonianza dell'incapacità dell'amministrazione locale, unico azionista, di governare la filiera dei rifiuti. È da oltre un anno che si negozia, che si stipulano accordi. Tutti inesorabilmente disattesi, nonostante il forte impegno della nostra organizzazione, dei lavoratori e delle omologhe organizzazioni confederali. Il tutto "appiccicato" alla mancata approvazione di un bilancio, che lascia aperta perfino la strada al fallimento dell'azienda. Si è addirittura arrivati alla revoca dell'intero consiglio di amministrazione da parte della Sindaca.

Le stesse nostre piattaforme per il rinnovo dei contratti nazionali dei diversi settori riverberano la nostra "visione" strategica, che trasferiamo nei costanti confronti con le nostre controparti. Per stare allo specifico dei comparti che sono affidati alla responsabilità della nostra area: Anas, Autostrade, Logistica Trasporto merci e Spedizione, Igiene ambientale. Avvertiamo le straordinarie opportunità che l'orizzonte e le dinamiche del mercato ci offrono, troppo sovente frenate dalle incertezze e dai ritardi che riscontriamo nelle attività di Governo, le quali penalizzano ogni processo di crescita: da qui il nostro impegno a rimuoverle.

La società deve essere messa in condizione di operare; serve la messa a



punto di un coraggioso progetto industriale, che sposti verso l'economia circolare quella che dovrebbe essere una risorsa preziosa, mentre a oggi è solo un serio problema irrisolto.

Ma la criticità sull'igiene ambientale non la riscontriamo solo a Roma, perché è diffusa in tutto il territorio nazionale, dal Sud al Nord. Rimuoverla è possibile solo attraverso un salto culturale, che superi le discariche e faccia ricorso alle moderne tecnologie; bisogna porre le premesse per affermare questa nuova cultura: servono servizi efficienti, per alleggerire i costi dei cittadini, per una vera tutela dell'ambiente.

sugli investimenti pubblici e privati che si dovevano attuare, annunciati dal Ministro dei Trasporti lo scorso 28 ottobre e ribaditi a dicembre. Il fatto nuovo, di questi giorni, anche per il robusto calo dei volumi di trasporto in questi ultimi due anni, è l'annuncio dell'azienda Mct – terminalista dello scalo di transhipment - di voler riaprire la procedura di licenziamento collettivo perché non sarebbe più in



Il riassetto dell'azionariato del porto, insieme alla tutela dei posti di lavoro, sono la preconditione per rilanciarne l'attività e per arginare i devastanti effetti che si intrecciano con la situazione più complessiva della Regione. È necessario un forte impegno da parte del Governo nazionale affinché intervenga sul terminalista. Questo è quanto emerso durante l'incontro che si è tenuto lo scorso 19 febbraio al Mit, presente il Ministro Danilo Toninelli.

Da parte nostra, insieme agli altri sindacati abbiamo richiesto ogni possibilità per il rilancio del porto e per la più efficace tutela dei lavoratori che vi operano. Alla luce della sua evoluzione assumeremo le opportune e conse-

guenti iniziative. Del resto Gioia Tauro, per la sua stessa collocazione strategica, è da rilanciare per dare forza alla dorsale del basso Tirreno, quale polo decisivo nel più grande contesto del nostro Paese, che è la piattaforma logistica del Mediterraneo. Ma anche quale centro per stimolare un nuovo processo di sviluppo: non solo per la Calabria ma anche per tante altre realtà del nostro Mezzogiorno.



Nel quadro più generale sulla vitalità della rete dei nostri porti e delle dinamiche che sono impresse dalle Autorità di sistema portuale, si ripropone, in questi giorni, la grave crisi che da tempo attanaglia lo scalo di Gioia Tauro. L'attuale situazione molto critica ha origini lontane, che sono da ricercare in particolare nella mancata attuazione dell'accordo di programma del 2016. La vicenda di Gioia riflette oggi anche la mancata risposta

grado di sostenere il costo dell'intera forza lavoro, in virtù dei reintegri che erano stati imposti dal Giudice del Lavoro. La questione, piuttosto complessa, si aggrava ulteriormente per i pesanti risvolti che vanno a coinvolgere tanti lavoratori con un provvedimento, perfino più gravoso rispetto a quello attuato nel 2017, che ha interessato 377 lavoratori raggruppati in un'Agenzia per la somministrazione del lavoro portuale a carico dell'Adsp.

Fit-Cisl: per voi una rete di servizi e convenzioni

Ancora in troppo pochi la conoscono. Ecco i vantaggi



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

Sappiamo cosa vuol dire essere iscritti alla Fit: la Cisl è la nostra famiglia, un sindacato che esiste dal 30 aprile 1950 e che da allora non ha mai smesso di lottare in prima linea non solo per i suoi iscritte e iscritti, ma anche per lo sviluppo del Paese e quindi del lavoro. La nostra Confederalità, oltre a significare tutele per le lavoratrici e i lavoratori, ci consente di garantire una più ampia gamma di sostegno che assume molte forme e comporta numerosi vantaggi.

A questo proposito ancora in troppi, dentro e fuori il nostro sindacato, non conoscono la rete preziosa di servizi e convenzioni che la Cisl ha costruito nel tempo a vantaggio dei propri iscritti: si va dalla tutela previdenziale fino alla formazione professionale, passando attraverso l'aiuto per risolvere problemi fiscali e abitativi, la difesa dei consumatori e le attività per il tempo libero. Proprio perché le opportunità di tutela offerte dal nostro sindacato sono numerosissime, in questo articolo, per motivi di spazio, ricorderemo solo alcune di quelle più interessanti per le lavoratrici e i lavoratori dei trasporti.

I servizi

Partiamo dall'Inas, Istituto nazionale assistenza sociale: è il patronato della Cisl, ovvero una realtà il cui obiettivo principale è aiutare le persone «a districarsi tra norme e iter burocratici

facendo da tramite con la pubblica amministrazione, attraverso il supporto professionale dei nostri operatori». Ha più di 60 anni di storia e lo si può contattare per avere aiuto per conseguire prestazioni previdenziali o socio-assistenziali, come la maternità/paternità, e anche le tutele legali, ad esempio contro il mobbing sul posto di lavoro. L'Inas mette a disposizione «435 consulenti medico-legali, più di 1.100 operatori nel nostro Paese e 130 all'estero, distribuiti su 21 sedi regionali, 116 territoriali, 650 uffici zionali, migliaia di recapiti e 100 sedi nei Paesi europei ed extra Ue». Per saperne di più è consigliabile visitare il sito Inas.it.

E veniamo al Caf Cisl. La sigla significa Centro di assistenza fiscale e tale organizzazione cislina offre esattamente questo tipo di servizio. Richiedere il reddito di cittadinanza, fare la dichiarazione dei redditi, avere agevolazioni fiscali, calcolare le tasse sulla casa, scrivere un contratto di affitto, fare una successione, gestire il rapporto con la propria colf, badante o baby sitter e molto altro: sono tutte attività per le quali ci si può rivolgere al Caf per avere un aiuto concreto, ad esempio a compilare i moduli e a consegnarli nei tempi e nei modi previ-



sti. Tutte le informazioni sono sul sito Cafcisl.it.

La Cisl ha anche una associazione per la difesa dei consumatori, l'Adiconsum, che mira a tutelare contro pratiche commerciali scorrette, truffe, bollette "pazze", multe ingiuste, contratti non chiari e vessatori. Sul sito adiconsum.

La nostra Confederalità, oltre a significare tutele per le lavoratrici e i lavoratori, ci consente di garantire una più ampia gamma di sostegno

it, la gamma dei servizi offerti è dettagliata molto chiaramente.

Anteas è l'associazione di volontariato e promozione sociale che unisce le generazioni attraverso lo svolgimento di attività attinenti temi di interesse comune come la salute, la famiglia e il tempo libero. I servizi offerti sono talmente



numerosi che è opportuno scorrerli tutti sul sito Antreas.org e includono iniziative anche diverse tra loro come attività sportive, assistenza domiciliare, trasporto di disabili e anziani con macchine specializzate, banco alimentare, corsi di computer e lingue straniere, cineforum e teatro, insegnamento di antichi mestieri, artigianato e sartoria.

Tutti sappiamo quanto la formazione stia a cuore alla Cisl, ma quanti sono a conoscenza delle opportunità offerte dallo Ial, la rete di imprese sociali che si occupa di formazione professionale e continua? Lo Ial nasce appena 5 anni dopo la stessa Cisl, nel 1955, e da allora non ha mai smesso di aiutare le persone, ma anche le imprese, a formarsi per crescere nel mondo che cambia. Corsi di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, pari opportunità, informatica, marketing, gestione del cliente, comunicazione, empowerment (consapevolezza di sé e controllo delle proprie scelte), management, gestione delle risorse umane, team building, contrattazione collettiva e sviluppo negoziato sono solo alcune delle offerte formative fornite dallo Ial e consultabili sul sito Ialnazionale.com.

E veniamo al Sictet, il sindacato degli inquilini della Cisl insieme con le Acli, Associazioni cristiane lavoratori italiani, per la difesa e l'affermazione del diritto alla casa e all'abitare. La casa infatti è un diritto primario e il Sictet aiuta a districarsi tra le norme del settore e tra i prezzi del mercato immobiliare e degli affitti, contribuisce a far assegnare una casa popolare a chi ne

ha diritto, informa sulla ripartizione delle spese condominiali e offre molti altri servizi garantendo assistenza legale e tecnica. Tutte le informazioni si trovano facilmente sul sito Sictet.it.

La Cisl ha anche lo Sportello Lavoro, che, come dice il nome, è un punto di riferimento per chi vuole trovare o cambiare il proprio impiego oppure deve fruire degli ammortizzatori sociali. Lo Sportello Lavoro offre servizi ritagliati su misura per la singola persona fornendo informazioni utili, orientamento, aiuto per gli adempimenti burocratici e la compilazione del curriculum vitae. Chi si iscrive sul sito Sportellolavorocisl.it viene anche inserito in una banca dati che interagisce con i sistemi pubblici e privati convenzionati e con le aziende per raggiungere l'obiettivo di trovare lavoro.

Le convenzioni

Dicevamo che la Cisl, oltre ai servizi, offre numerose convenzioni. Le più importanti sono elencate nei dettagli sulla piattaforma Noicisl.it. Anche in questo caso, per questione di spazio, saranno menzionate solo alcune di quelle più interessanti per le lavoratrici e i lavoratori dei trasporti. L'invito è ovviamente quello di consultare Noicisl.it per saperne di più.

Incominciamo dalla salute: UnipolSai Assicurazioni offre gratuitamente a tutte le iscritte e gli iscritti Cisl una diaria in caso di ricovero ospedaliero dovuto a infortunio di qualsiasi natura (professionale ed extraprofessionale). Agos,

società di credito al consumo, offre prestiti a condizioni agevolate. L'Acì, Automobile Club d'Italia, consente di acquistare con uno sconto significativo le tessere Acì Gold e Acì Sistema, che danno diritto all'assistenza h24 al socio e ai suoi familiari per il veicolo, ma non solo. Se invece si vuole noleggiare un'automobile o un furgone, si può avere il 10% di sconto con la società di noleggio Maggiore. Nell'ambito dell'editoria, sono attive convenzioni con

la casa editrice Edizioni Lavoro e la catena di librerie Giunti al Punto: anche qui per conoscere le condizioni riservate alle iscritte e agli iscritti è necessario registrarsi sulla piattaforma Noicisl.it.

Inoltre la Cisl fa parte del network Asso Cral, società cooperativa con sede a Firenze, avente come oggetto sociale la fornitura di servizi al mondo dell'associazionismo. Questa alleanza dà diritto a numerose altre convenzioni, che sono in continuo aggiornamento, perché Asso Cral mira ad ampliare continuamente la propria rete, per cui anche in questo caso è consigliabile consultare il sito Assocral.org.

Come detto, l'elenco che abbiamo fatto è parziale, non solo perché i vantaggi nazionali sono davvero numerosi, ma perché, per ovvie ragioni di spazio, non possiamo elencare tutte le convenzioni e i servizi regionali e territoriali, per conoscere i quali è opportuno rivolgersi alla propria Usr o Ust. In generale, chi volesse saperne di più su ognuno dei servizi e delle convenzioni di livello nazionale qui menzionati e su molto altro, può anche telefonare al numero verde 800.249.307 messo a disposizione dalla stessa Cisl.

In conclusione, è un dato di fatto che chi si iscrive alla Cisl può godere di un mondo di vantaggi, oltre quelle tradizionalmente messe in campo dal nostro sindacato. Con l'obiettivo di mettere al centro di una rete, che cresce insieme alle persone e alle innumerevoli opportunità e servizi, l'iscritto e le sue più diverse necessità.

Sindacati sanzionabili se non si dissociano pubblicamente e in modo inequivoco da scioperi selvaggi

Così ha deciso la Suprema Corte di Cassazione



di **Silvia Ferro**

Referente per l'applicazione della normativa sugli scioperi nei settori di competenza Fit-Cisl

Gli ermellini tornano a parlare di sciopero. Ovviamente il fatto non suscita in noi grande stupore visto che, nel mondo dei trasporti, nella maggior parte dei casi, gli scioperi generano una eco capace di scuotere anche il pendolare più "zen". Se questo accade quando ci si astiene dal lavoro nel rispetto delle regole, figuriamoci quando tutto si ferma in modo improvviso. La ricerca del colpevole "da bacchettare" diventa la priorità di molti. Giusto sarebbe se questa ricerca fosse orientata alla rimozione delle cause che scatenano lo sciopero e quindi a sanzionare le aziende che non pagano gli stipendi, che non rispettano i contratti, gli accordi e che, così facendo, costringono i lavoratori a scioperare e a snellire di parecchio le proprie buste paga.

Peccato che così non è. Non interessa agire sulle cause di un conflitto ma, semplicemente, neutralizzarlo.

Nel caso di sciopero «delle associazioni e degli organismi rappresentativi dei lavoratori autonomi, professionisti o piccoli imprenditori» dice la Corte di Cassazione «costituisce comportamento valutabile dalla Commissione di garanzia, ai fini della eventuale deliberazione della sanzione amministrativa pecuniaria [...] ogni condotta, attiva od omissiva, in violazione dei precetti desumibili dalla disciplina

che regola tale astensione collettiva tra cui anche il comportamento omissivo attuato in violazione del dovere di dissociarsi pubblicamente ed in modo inequivoco da forme di protesta che, inserendosi nella rivendicazione di categoria indetta dalle associazioni e dagli organismi rappresentativi, siano esercitate senza il rispetto delle misure dirette a consentire l'erogazione delle prestazioni indispensabili al fine di garantire nei servizi pubblici essenziali il godimento di diritti della persona, costituzionalmente tutelati».

È questo il principio di diritto contenuto nella sentenza n. 2298 del 28 gennaio 2019 che ha di fatto vincolato il giudice del giudizio di rinvio ad applicare, alla fattispecie concreta, la norma nel senso in cui è stata interpretata. Nello stesso tempo però, alla luce del dovere che ha la Corte di Cassazione di garantire l'osservanza della legge, la sua interpretazione uniforme e l'unità del diritto in uno stato, di fatto, questo orientamento, anche se non sarà vincolante per i giudici estranei al processo, indurrà comunque questi ultimi a conformarsi a quanto stabilito.

Cosa significa tutto questo? Significa che siamo di fronte a un ulteriore do-

vere giuridico che ricade in capo alle organizzazioni sindacali nel caso in cui vengano attuati "scioperi selvaggi" - in palese violazione della regolamentazione che garantisce le pre-

La responsabilità degli scioperi va cercata nei comportamenti aziendali

stazioni indispensabili. Il sindacato, se vorrà evitare di essere sanzionato, dovrà manifestare aperto e fermo dissenso nei confronti di forme di protesta illegittime.

A dire il vero non possiamo parlare di una novità assoluta. Sulla scia di varie sanzioni irrogate dalla Commissione di garanzia ad alcune organizzazioni sindacali, avevamo già affrontato temi quali "dovere di influenza sindacale" e "culpa in vigilando" ma, in un certo senso, questa sentenza va a correggere il tiro.

Il caso

Anno 2006. Decreto Bersani. Liberalizzazione delle licenze. Rivolta dei taxi. Viene proclamato dal Coordinamento taxi italiano un "fermo nazionale dei servizi taxi", ma in alcune delle principali città italiane il servizio si ferma ben prima della data prevista per lo sciopero poi revocato. È il caos generale. La Commissione di garanzia sanziona il Coordinamento



taxi italiano ritenendolo responsabile degli scioperi selvaggi. Viene presentato ricorso al Tribunale di Roma, sostenendo che le astensioni dal lavoro sono state «meramente spontanee» non coordinate né proclamate dal sindacato. Inizia così il contenzioso.

E veniamo ai tre gradi di giudizio. Il primo giudice, pur considerando le proteste in controversia illegittime, stabilì che «le stesse non potessero essere ricondotte allo stato di mobilitazione nazionale della categoria proclamato dal Coordinamento taxi italiano». Sanzione revocata. Successivamente la Corte di appello di Roma riformò la sentenza del Tribunale esprimendo l'avviso che «il regime particolarmente rigoroso di responsabilità solidale previsto dalla legge trovi la sua ratio nel conferire alle associazioni ed agli organismi di categoria la funzione di garanti imponendo ai medesimi un obbligo giuridico di agire di duplice contenuto: assumere l'iniziativa di protesta in modo legittimo e controllare che i singoli attuino la protesta in modo legittimo, ossia con astensione dalle prestazioni che siano conformi alle legittime modalità indette o proclamate». La sentenza

parlò addirittura di «obbligo giuridico di impedire il fatto altrui, cioè di impedire l'attuazione di proteste illegittime da parte dei singoli tassisti». Sanzione riconfermata.

Ed ecco che entra in gioco la Corte di Cassazione.

La decisione della Corte di Cassazione

Il giudice di legittimità, con la sentenza richiamata in apertura, ha stabilito che «non può essere condivisa la tesi della Corte territoriale che costruisce in capo all'organismo promotore dell'astensione collettiva un vero e proprio obbligo di agire per impedire che altri pongano in essere condotte illecite». Ha chiarito che «una cosa è individuare un dovere del soggetto che ha promosso l'azione collettiva di dissociarsi apertamente dalle manifestazioni di protesta che, nel solco della medesima rivendicazione di categoria, siano attuate in violazione delle regole che governano il rispetto della funzionalità dei servizi pubblici essenziali», «ben altra cosa è porre a carico delle associazioni un indiscriminato ed inesigibile obbligo di im-

pedire che qualsivoglia singolo manifestante ponga in essere una protesta deviata e irrispettosa delle regole, che inevitabilmente sconfinerebbe in una forma di responsabilità oggettiva o per fatto altrui». Andando oltre, la Corte ha altresì affermato che, alla luce della solidarietà espressa dall'art. 4 comma 4 della legge n. 146 del 1990 e s.m.i. secondo cui la sanzione cui sono soggette le associazioni e gli organismi rappresentativi è «in solido con i singoli lavoratori autonomi, professionisti o piccoli imprenditori», nel caso in cui la Commissione sanziona un soggetto collettivo - compreso il caso di mancata manifestazione di dissenso rispetto a scioperi spontanei - «i singoli lavoratori autonomi,

professionisti e piccoli imprenditori che a tali proteste illegittime abbiano aderito, risultano esposti all'azione di regresso del soggetto collettivo sanzionato» dalla Commissione di garanzia.

Diciamo che, in tal modo, il giudice di legittimità, come da lui stesso chiarito, ha voluto evitare disparità di trattamento tra lavoratori subordinati esposti a sanzioni disciplinari prescritte dalla Commissione di garanzia e i «cugini», lavoratori non subordinati, di fatto non sanzionabili. Un buon deterrente anche se, ovviamente, avviare una eventuale azione di regresso non è nel nostro stile.

Consci e convinti che le astensioni dal lavoro nel mondo dei trasporti debbano avvenire sempre nel rispetto delle regole, ci auguriamo di leggere quanto prima una qualche sentenza che finalmente contribuisca ad orientare le istituzioni alla ricerca di meccanismi utili a rimuovere le cause di insorgenza dei conflitti.

Il punto sui contratti di servizio regionali

Il servizio è migliorato, come attesta anche il rapporto di Legambiente



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

Il rinnovo dei contratti di servizio con Trenitalia in alcune Regioni è l'occasione per fare il punto della situazione sull'intera rete ferroviaria.

Tali contratti per il funzionamento del servizio regionale prevedono che le risorse siano garantite da finanziamenti dello Stato alle Regioni e il livello di questi stanziamenti non è stato sempre costante nel tempo. Un primo importante cambiamento lo abbiamo avuto con la legge di Stabilità del 2013 che ha sostanzialmente modificato il finanziamento del servizio, legandolo in parte all'accisa su gasolio e benzina, ma soprattutto attraverso la creazione di un Fondo unico per il trasporto pubblico che riguarda sia il ferro che la gomma. Pertanto, a partire dal 2013, non sono stati più separati i finanziamenti statali tra trasporto ferroviario regionale e tpl con l'obiettivo di migliorare l'efficienza del servizio.

Il Fondo nazionale per il concorso finanziario dello Stato agli oneri del tpl, anche ferroviario, nelle regioni a statuto ordinario ha capienza annua pari a circa 4.900 milioni di euro.

Per fare il punto della situazione attuale, partiamo da quello che prevede la legge di Bilancio in materia di trasporto pubblico locale e ferroviario: a questo proposito vi è un allarme per

i pendolari in quanto dalle risorse previste per il servizio regionale potrebbe scattare un taglio per il 2019. I fondi trasferiti alle Regioni per il corrente anno, infatti, saranno inferiori a quelli del 2018 (erano 4.932 milioni di euro e sono diventati 4.876, quindi mancano 56 milioni), ma a preoccupare è soprattutto una clausola di salvaguardia prevista nella stessa legge di Bilancio, all'articolo 1, comma 1118. In sostanza nel prossimo mese di luglio si effettuerà un monitoraggio della situazione della finanza pubblica e, se l'esito dovesse essere negativo (e i dati che circolano al momento non sono confortanti) vi sarà un taglio di 300 milioni di euro dalle risorse per la mobilità locale. Il rischio è quindi una riduzione di circa il 6,1% dei trasferimenti alle Regioni, con conseguenze sul servizio e taglio dei treni in circolazione già da fine anno, a meno che tra Stato e Regioni non si intervenga con ulteriori risorse.

Altro elemento di novità è rappresentato dalla delibera n. 120/2018 dell'Autorità di regolazione dei trasporti, che fornisce alle Regioni criteri per migliorare l'efficienza delle gestioni dei servizi di trasporto pubblico ferroviario regionale. Con tale delibera, l'Art ha stabilito le metodologie e i criteri per migliorare l'efficienza delle gestioni dei servizi di trasporto pubblico ferroviario regionale, utiliz-

zati ogni giorno da quasi 3 milioni di passeggeri, con la circolazione quotidiana di oltre 8mila treni. La stessa Authority ha comunicato che, in base alle misure regolatorie stabilite, entro 15 giorni dal ricevimento della richiesta, essa fornisce a Regioni, Province autonome e Agenzie della mobilità di bacino o regionali i parametri vincolanti di efficientamento dei nuovi contratti di servizio del trasporto passeggeri ferroviario regionale, o del loro aggiornamento, con obiettivi e obblighi a carico delle imprese ferroviarie affidatarie.

Le misure individuate si dovranno applicare a tutti i nuovi affidamenti dei contratti di servizio di trasporto passeggeri ferroviario regionale. Allo stesso modo si applicano ai contratti in essere, in caso di loro sostanziale modifica, allorquando si realizzi un significativo scostamento tra il risultato netto di previsione e quello a consuntivo, qualora oppure il contratto di servizio preveda l'adeguamento a disposizioni normative, amministrative o a prescrizioni da parte di enti o autorità competenti che comportino nuove condizioni per l'esercizio del servizio.

In ogni caso, decorsi 5 anni dall'entrata in vigore della delibera 120/2018, le misure stabilite dall'Autorità si applicano a tutti i contratti di servizio.

Su questi aspetti andranno fatti gli approfondimenti del caso, in quanto occorre valutare tutti gli impatti che tale delibera può avere sui futuri contratti di servizio e su quelli in essere.

Sui contratti di servizio che Trenitalia ha definito con le Regioni, va soprattutto evidenziato il piano di investimenti, confermato nel piano presentato dalla stessa società in cui spicca la gara per 450 nuovi treni regionali (300 alta capacità, 150 media capacità) ai quali si aggiungeranno 50 diesel. Questi treni permetteranno di incrementare complessivamente la quota di posti/km tra l'8 e il 10% entro il 2026 e di migliorare in generale la qualità dell'offerta. Il riscontro positivo rispetto al miglioramento della qualità del servizio è arrivato anche dall'annuale rapporto di Legambiente "Pendolaria" che ha evidenziato que-

sta inversione di tendenza.

Per aggiornare la situazione dei vari contratti di servizio, va detto che sono stati rinnovati per 9 anni (6+3 anni, dal 2015 al 2023), quelli con le Regioni Abruzzo, Campania e Marche; in Toscana per 6 anni (dal 2015 al 2020); i contratti con le Regioni Lazio e Umbria sono stati rinnovati per 15 anni mentre quello con la Regione Liguria, che inizialmente era per 2 anni, è stato poi firmato per la durata di 15 anni con il valore di 557,7 milioni di euro. Da sottolineare che è stato anche firmato a giugno 2018 quello con la Regione Puglia. Sono stati sottoscritti, inoltre, a dicembre 2015, i contratti di servizio con affidamento per 9 anni (dal 2016 al 2024) con le Province autonome di Trento e Bolzano. Con la Regione Emilia-Romagna è stato sottoscritto un contratto pon-

te per il periodo luglio 2016-dicembre 2018, mentre il servizio dal 2019, e per i successivi 22 anni e mezzo, è stato assegnato con procedura a evidenza pubblica al raggruppamento temporaneo di imprese tra Trenitalia e Tper. È rinnovato anche il contratto di servizio per 6+3 anni con la Regione Basilicata ed è firmato in Sardegna (per 9 anni) il primo contratto di servizio. Per quanto riguarda quello con la Regione Piemonte, scaduto il 31 dicembre 2016, si è già provveduto alla formalizzazione dell'intesa per la sottoscrizione di un contratto ponte, mentre vi è la gara per il servizio ferroviario nel nodo di Torino, slittata al prossimo mese di aprile.

Vediamo nello schema seguente la situazione in tutte le regioni italiane:

Regioni / Province Autonome	Contratto di Servizio
Abruzzo	Contratto di 6 anni + 3 (scadenza 31.12.2023)
Basilicata	Contratto di 6 anni + 3 (scadenza 31.12.2026)
Calabria	Scaduto il 31 dicembre 2017, in corso di negoziazione il nuovo Contratto
Campania	Contratto di 6 anni + 3 (scadenza 31.12.2023)
Lazio	Contratto di 15 anni (scadenza 31.12.2032)
Liguria	Contratto di 15 anni (scadenza 31.12.2032)
Marche	Contratto di 6 anni + 3 (scadenza 31.12.2023)
Molise	Contratto di 6 anni (scadenza 31.12.2023)
Toscana	Contratto di 6 anni + 3 (scadenza 31.12.2023)
Umbria	Contratto di 15 anni (scadenza 31.12.2032)
Veneto	Contratto di 10 anni + 5 (scadenza 31.12.2032)
Bolzano	Contratto di 9 anni (scadenza 31.12.2024)
Trento	Contratto di 9 anni (scadenza 31.12.2024)
Puglia	Contratto di 15 anni (scadenza 31.12.2032)
Friuli Venezia Giulia	in proroga tecnica
Piemonte	Contratto ponte fino al 2020 (poi a gara)
Emilia Romagna	Contratto ponte fino al 31 dicembre 2018, poi contratto per 22 anni e mezzo
Sardegna	Contratto di 9 anni (scadenza 31.12.2025)
Sicilia	Bozza di contratto di 10 anni (31.12.2026)
Valle d'Aosta	Contratto aggiudicato con gara (scadenza 2024)

Fonte Legambiente, Rapporto Pendolaria 2018

Trenitalia: su Vendita e Assistenza occorre ripartire dal personale



di Massimo Malvisi

Nell'ambito delle procedure di raffreddamento il 28 gennaio scorso si è svolto il previsto incontro con la società Trenitalia per quanto riguarda il settore di Vendita e Assistenza.

La dirigenza della società ha provveduto a illustrare le proposte, molto scarse e prive di concreti elementi di riferimento, riguardanti sia Dplh che Dpr, di riorganizzazione delle attività e del reticolo. Sostanzialmente quello che viene fuori è un quadro con molti lati oscuri, con ipotesi di riorganizzazione che non vanno nella direzione dello sviluppo che come noi, come organizzazioni sindacali nazionali, riteniamo fondamentali.

Oltretutto nella narrazione della società trova una collocazione di spicco l'attività commerciale effettuata con il tablet nell'atrio delle stazioni, mentre invece non si riesce a mettere a fuoco l'idea complessiva dei servizi e delle modalità da offrire ai clienti.

Che il mondo del Commerciale e quello dell'Assistenza siano sempre più interconnesse è un dato di fatto inconfutabile oramai, ma altra questione è il come si possono offrire tutta una serie di servizi ai clienti senza ricorrere a ipotesi fantasiose di marcata flessibilità. Il progetto di Assistenza dedicato alla clientela del trasporto regionale è una cosa positiva e come

Fit Cisl da tempo lo avevamo detto, ma adesso si deve avviare la fase 2, quella che permette di sviluppare l'idea di offerta complessiva di servizi anche a questo tipo di clientela. Pensiamo oltretutto alle località turistiche e alle opportunità che possono offrire.

Volendo fare il punto della situazione, dobbiamo partire dai servizi offerti da Trenitalia attualmente alla clientela tutta e dai molteplici canali di erogazione, la cui modalità telematica assume un valore sempre più grande, senza per questo voler dire la totale scomparsa del canale fisico. Anzi, il vero valore aggiunto sta nel potersi relazionare con personale preparato che può offrire una gamma di soluzioni/offerte al cliente in base alle sue necessità. Utopia? Crediamo di no, anche sulla scorta di altre esperienze. Semplice? No, ma vi è un gran lavoro progettuale e di affinamento da fare, con il pieno coinvolgimento del sindacato.

Altro ragionamento va fatto sul come si realizzano le osmosi tra le attività e il relativo personale della Commerciale e quello dell'Assistenza, l'organizzazione in caso di gravi eventi che hanno notevoli ripercussioni sulla circolazione treni. Su questo bisogna delimitare ben esattamente il perimetro su cui si può andare ad agire,

eliminando idee "fantasiose" da parte della società. Tutte questioni che hanno bisogno di un profondo confronto sia a livello nazionale che territoriale. Servono inoltre degli investimenti, in locali, attrezzature, personale e formazione.

Sicuramente quello che Trenitalia non deve fare è riproporre modelli desueti in cui si prova a superare il livello del confronto, immettendo nei territori modifiche organizzative facendo leva anche su percorsi coercitivi, che non portano da nessuna parte, come dimostrano le esperienze precedenti. Esperienze che hanno provocato ricadute non certo piacevoli sulle persone coinvolte, come la cessazione dei rapporti di somministrazione attivati tramite l'agenzia per il lavoro, che ha coinvolto ragazze e ragazzi che da tempo erano inseriti nel ciclo produttivo.

Su questo punto è doveroso far chiarezza: come Fit-Cisl abbiamo, fin da subito, richiesto che le modalità di assunzione fossero velocemente ricondotte al dettato contrattuale, sia quelle occorrenti per rendere strutturale l'attività di customer care per il trasporto regionale sia per ripianare le carenze che insistono nello svolgimento nella normale attività.

Vogliamo rilanciare la manutenzione rotabili di Trenitalia

Qual è lo stato della manutenzione rotabili di Trenitalia? Gli impegni presi un anno fa sono mantenuti? Partiamo dall'inizio: come noto il 23 aprile 2018 è stato firmato un importantissimo accordo con Trenitalia per quanto riguarda la manutenzione rotabili. Il risultato più importante che il sindacato ha portato a casa è stato quello di avviare un percorso virtuoso in cui, a fronte della concretizzazione degli impegni assunti da Trenitalia e dal raggiungimento di accordi territoriali, si procedeva a re-internalizzare attività manutentiva pregiata.

In particolar modo, per quanto riguarda il trasporto regionale, vi è da evidenziare un vero e proprio segnale di discontinuità e inversione di rotta rispetto alle scelte che da tempo hanno caratterizzato il settore della manutenzione rotabili. Infatti, si sono create le condizioni affinché la manutenzione dei principali prossimi treni per il servizio regionale, denominati Rock e Pop, venga effettuata al proprio interno dai lavoratori di Trenitalia. Questi treni, con il progressivo avanzamento della firma di contratti di servizio "lunghi" tra le Regioni e Trenitalia, andranno progressivamente a sostituire la gran parte dei materiali rotabili utilizzati oggi, con un notevole recupero di qualità del servizio e di immagine. Ciò comporta per gli addetti del settore della manutenzione rotabili una introduzione di nuove tecnologie e un ulteriore innalzamento delle competenze che, insieme alla telediagnostica, contribuiranno a rendere ancora più strategico il settore e il personale che vi opera.

La prossima entrata in esercizio dei nuovi convogli determinerà la conseguente alienazione di buona parte dell'attuale materiale rotabile, ma anche la ricollocazione presso la Dplh di parte delle locomotive E464, che andranno a sostituire quelle più datate.

L'accordo contiene anche la conferma del mantenimento del ruolo di Ecm (Entity in Charge of Maintenance), di chi in sostanza agisce sui processi manutentivi e introduce la possibilità di internalizzare attività manutentiva pregiata allo scadere delle attuali lavorazioni esternalizzate.

A fronte di quanto sopra, l'Amministratore delegato di Trenitalia nell'incontro con i sindacati del 10 gennaio scorso, nel quale ha illustrato a grandi linee il Piano di attività per il corrente anno, ha comunicato il volume degli investimenti previsti, che ammontano a quasi 2 miliardi di euro, gran parte dedicati all'acquisto e alla revampizzazione di materiale rotabile, agli impianti e alle tecnologie. La parte del leone è svolta dal trasporto regionale che, oltre ai Rock e Pop, prevede l'ulteriore ingresso di Jazz e Swing, poiché è il settore da cui si devono registrare le migliori performance in termini di qualità del servizio.

Per quanto riguarda le attività di revampizzazione e modifica, si tratta rispettivamente di quelle riguardanti le vetture degli InterCity e del completamento delle locomotive E 401.

Altri elementi oggetto dell'illustrazione

sono stati quelli relativi alla prossima entrata in esercizio degli elettrotreni E 700 e di una valutazione su un diverso utilizzo per quanto riguarda gli E 414.

Atteso che vi sono tutta una serie di implicazioni, da valutare approfonditamente, come sindacato e in particolare come Fit-Cisl, abbiamo ribadito le ragioni che hanno portato all'apertura delle procedure di raffreddamento con Trenitalia. Procedure che, ricordiamo, sono state attivate lo scorso 5 dicembre per mancanza di corrette relazioni industriali a tutti i livelli, carenze di personale, violazioni contrattuali, mancanza di clausole contrattuali in alcune gare di appalto e assenza di una esplicita conferma degli investimenti.

Oltre a ciò, per quanto riguarda il settore della manutenzione rotabili, abbiamo richiesto tre momenti distinti di confronto, uno dedicato ai temi riguardanti il trasporto regionale, uno per quanto riguarda Direzione Tecnica e uno riferito alla Dplh. Confronto che, per quanto ci riguarda, non può solamente limitarsi a una sommaria verifica, ma richiede di essere proattivi nel merito.

In sostanza, come Fit-Cisl, non vogliamo assolutamente correre il rischio di disperdere nulla di quanto contenuto nell'accordo del 23 aprile 2018, sapendo che dalla sua pratica attuazione si gioca il futuro di un settore quanto mai fondamentale come quello della manutenzione rotabili.

Massimo Malvisi

Coinvolgere il sindacato per migliorare la sicurezza ferroviaria

La cultura della sicurezza è il tema principale individuato dal Parlamento e dalla Commissione europea per incrementare l'attuale livello di sicurezza del sistema ferroviario nella Ue. Conseguentemente sono state emanate una serie di norme che vanno a sostituire il quadro normativo risalente al 2010.

Il cuore della questione riguarda le componenti del Sistema di gestione della sicurezza, che ogni operatore ferroviario deve preventivamente predisporre, per poi sottoporlo alla valutazione del sistema delle Agenzie nazionali per la sicurezza nelle ferrovie – per l'Italia, al momento, la nostra Ansf - al fine di poter svolgere l'attività.

Infatti nell'ambito del cosiddetto decreto Genova è stato dato vita ad una agenzia, denominata Ansfisa, che racchiude le competenze per la sicurezza delle ferrovie, e sulle infrastrutture autostradali e stradali. Al momento manca l'approvazione da parte del Governo degli atti propedeutici per rendere pienamente operativa la stessa Ansfisa, ma questo non vuol dire ovviamente che il sistema nel suo complesso sia fermo.

In sintesi, riprendendo il discorso sulla sicurezza, stante il fatto che le organizzazioni complesse, come quelle del settore ferroviario, non sono del tutto immuni dalla fallibilità di una o più delle tre componenti - tecnica, umana e organizzativa - bisogna operare affinché si migliori continuamente il

sistema, monitorando e analizzando costantemente l'interazione dei tre sopracitati componenti. Il miglioramento si ottiene quando il sistema di gestione della sicurezza mette a fattor comune tutti gli elementi, valuta nel modo corretto tutte le indicazioni e si realizza il pieno coinvolgimento di tutti i componenti dell'organizzazione della società, dalla base ai suoi vertici. Sostanzialmente, non ci può essere un cambiamento positivo senza il coinvolgimento di tutte le parti.

Detto ciò, ci aspettavamo come sindacato di essere coinvolti nel convegno organizzato dall'Ansf il 4 e 5 dicembre scorsi a Firenze, denotando un approccio da parte di Ansf assolutamente non condivisibile, perché non vede nel sindacato uno stakeholder su questi temi. L'aggravante è che l'Agenzia implicitamente trasmette anche agli operatori ferroviari questa sua sensazione, incurante del fatto che, a parte i contenuti delle direttive europee, è in vigore un meccanismo preciso, quale è quello del Protocollo relazionale, che disciplina i rapporti e le materie tra l'Ansf e le organizzazioni sindacali e che andrà attualizzato una volta pienamente operativa l'ANSFISA.

Riteniamo fondamentale che si concretizzi con urgenza un chiarimento con il futuro nuovo Direttore dell'Agenzia perché il sindacato è e rimane un interlocutore fondamentale anche e soprattutto in tema di sicurezza ferroviaria. In ragione di ciò, come Fit-Cisl abbiamo scritto prontamente al Ministro dei Trasporti ed alla stessa

Ansf evidenziando la questione.

Nel contempo registriamo positivamente la convergenza da parte di 33 operatori ferroviari su un documento, denominato "Dichiarazione per una cultura della sicurezza ferroviaria", a margine del convegno, compagine che auspichiamo si estenda a tutte le componenti del sistema.

Permangono, dunque, criticità legate alla consapevolezza del ruolo del sindacato, non visto da parte degli operatori ferroviari come un vero stakeholder, fatto che denota che il percorso da compiere per una piena affermazione di una vera cultura della sicurezza è ancora lungo. Come Fit-Cisl siamo convinti assertori dell'importanza e dei frutti, in particolar modo sullo sviluppo di una vera cultura della sicurezza, di un coinvolgimento di tutti gli stakeholder, ivi compreso il sindacato e ribadiamo che il concetto di cultura della sicurezza passa, obbligatoriamente, anche dalle condizioni d'impiego dei lavoratori e conseguentemente dalle norme contrattuali applicate loro, superando il non più sostenibile quadro attuale.

Massimo Malvisi

Così aumentiamo la sicurezza in Rfi



di Michele Castellano

Il confronto con la società Rete ferroviaria italiana sul tema della sicurezza sta proseguendo, sempre nell'ambito delle procedure di raffreddamento e conciliazione, previste dalla legge sul diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali.

Procedure che, ricordiamo, sono state attivate a seguito del susseguirsi a distanza di pochi giorni, lo scorso dicembre, di due gravi incidenti verificatisi durante le attività di manutenzione alla rete ferroviaria e che mirano a dare maggiore rilevanza e concreta soluzione alla vertenza della sicurezza sul lavoro.

La trattativa si sviluppa su due filoni strettamente collegati: uno prettamente tecnico sugli aspetti della formazione sulla sicurezza al personale, sui dispositivi e la tecnologia adottati per la protezione dei lavoratori, e l'altro sull'organizzazione del lavoro della manutenzione infrastrutture.

Sul primo aspetto si è convenuto di dare al "tavolo sindacale/aziendale permanente sulla sicurezza" una cadenza mensile, in modo da fornire costantemente l'aggiornamento sui programmi di formazione e sull'introduzione delle innovazioni tecnologiche di tutela dell'incolumità dei lavoratori. A tal proposito dalla società è stata annunciato che è stata autorizzata la messa in produzione di un dispositivo di rilevazione a distanza della presenza di tensione elettrica, che

avvisa l'operatore dell'approssimarsi alla linea elettrica attiva, evitando così che possa verificarsi un contatto accidentale con la stessa perché considerata disalimentata. Il dispositivo che Rfi ha sviluppato in collaborazione con l'Università di Pavia ha dato dimostrazione di affidabilità durante le prove sul campo e, appena disponibile, sarà fornito in dotazione al personale della Trazione Elettrica, che potrà finalmente far affidamento su un valido ausilio contro il rischio di folgoramento.

Prima di affrontare il tema dell'organizzazione del lavoro della manutenzione, abbiamo posto all'attenzione l'elemento dei tempi ristretti delle interruzioni, che spesso concorre a generare infortuni. Le esigenze di far circolare un sempre maggior numero di treni e il dover loro garantire il rispetto della traccia orario sta di fatto riducendo gli spazi per le manutenzioni. Se poi per raggiungere i cantieri di lavoro i mezzi d'opera devono percorrere svariati chilometri a causa della mancanza di scali e binari di stazionamento, ecco che i tempi a disposizione per le attività manutentive si riducono ulteriormente, inducendo gli operatori a lavorare frettolosamente per completare le operazioni programmate e aumentando di conseguenza il rischio di incidenti che possano verificarsi. È necessario, quindi, di concerto con la direzione commerciale, pianificare intervalli temporali congrui rispetto alle attività

da eseguire e alle situazioni di contesto infrastrutturale dei luoghi in cui si trovano i cantieri.

Rispetto all'organizzazione del settore, abbiamo rimarcato come, a causa della diffusa e notevole carenza di personale, non è stato ancora completato quanto previsto dall'accordo del 2015, nonostante siano trascorsi oltre tre anni dalla sua sottoscrizione. In particolare le Segreterie tecniche risultano presenti solo in una minima parte delle Unità manutentive dislocate sul territorio nazionale, caricando di conseguenza i responsabili, già totalmente impegnati a dover sopprimere con continue azioni gestionali al numero insufficiente di risorse disponibili, anche del notevole carico di lavoro per lo svolgimento delle tante attività amministrative di competenza. Pertanto bisogna procedere con urgenza a costituire o completare, dove parzialmente esistenti, tali strutture e contestualmente stabilire i criteri per rinforzare le UM in base all'estensione e alla complessità delle linee di giurisdizione.

Questi, oltre alla verifica delle consistenze quantitative e qualitative del personale dei nuclei manutentivi, saranno i temi da affrontare nei prossimi appuntamenti con una nota positiva rappresentata dall'annuncio di 400 assunzioni, tra operatori della manutenzione e capi stazione, che saranno realizzate ad aprile.

Contratti di solidarietà negli appalti, proposte concrete per il cambiamento

di **Giorgio Ghiglione**

Nel mondo degli appalti, in questi ultimi anni, a causa del continuo ed eccessivo uso dell'espediente dei ribassi economici per l'affidamento dei servizi, messi a gara da parte dei committenti facenti capo al gruppo Fs Italiane, lo strumento dei contratti di solidarietà è divenuto tanto necessario quanto indispensabile per far fronte alle frequenti crisi aziendali e per mantenere, per quanto possibile, un'occupazione ormai divenuta sempre più precaria.

Solidarietà, parola che proviene dal francese *solidarité*, che deriva dal latino *solidus*, è un sostantivo indicante principalmente una forma di impegno etico-sociale a favore di altri, ovvero un atteggiamento di benevolenza e comprensione, che si manifesta fino al punto di esprimersi in uno sforzo attivo, teso a venire incontro alle esigenze e ai disagi di qualcuno che ha bisogno di un aiuto.

Questo termine così nobile nelle sue origini, associato alla parola contratto, in termini pratici si traduce in un sacrificio da parte di tutti i lavoratori che operano in una attività produttiva, per fronteggiare situazioni di esubero del personale, ovvero evitare licenziamenti, solidarizzando una riduzione dell'orario di lavoro con con-



seguinte diminuzione salariale.

Tale strumento sociale, nonostante sia vigente da molto tempo in Italia, in questi ultimi anni è stato oggetto di profonde modifiche legislative, non ultima la riforma del mercato del lavoro del 2015 (Jobs Act) che, attraverso l'emanazione di un apposito decreto attuativo (d.l. n. 148/2015), ha regolamentato il riordino degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, andando così a in-

cidere anche sulle condizioni di utilizzo del contratto di solidarietà stesso.

Se pur molto articolato il decreto in questione, in estrema sintesi, a far data dall'entrata in vigore, ovvero dal 24 settembre 2015, prevedeva che i contratti di solidarietà potessero essere utilizzati dalle aziende in crisi per un periodo massimo, anche continuativo, di 36 mesi nell'arco di un quinquennio mobile. In considerazione di questa temporalità, se una

qualunque azienda avesse iniziato fin dal primo giorno a utilizzare questo ammortizzatore sociale in modo continuativo, la scadenza dello stesso sarebbe stata il 23 settembre 2018.

Siamo impegnati a individuare soluzioni che attraverso la contrattazione superino lo stato di crisi in cui versa il settore degli appalti ferroviari

A seguito del protrarsi dello stato di crisi in cui versava il settore degli appalti e l'approssimarsi della scadenza per molte società del periodo massimo di utilizzo dei contratti di solidarietà stabilito dal succitato decreto, che avrebbe comportato inevitabilmente la messa a rischio di migliaia di posti di lavoro, nel mese di maggio dello scorso anno sono state attivate le procedure di raffreddamento e conciliazione nei confronti del gruppo Fs Italiane, delle società committenti facenti parte del gruppo e di tutte le società che gestiscono i servizi affida-

sindacale e il 17 luglio in sede ministeriale, come Fit-Cisl, congiuntamente alle altre organizzazioni sindacali, abbiamo ampiamente rappresentato tutte le criticità sopra enunciate, che da troppo tempo caratterizzano il

mondo degli appalti. Nonostante la disponibilità di Rfi a elaborare un testo condiviso che potesse accogliere le nostre richieste,

nei fatti non si è riusciti a trovare un'intesa.

A seguito dell'esito negativo ratificato in sede ministeriale, sono stati fatti tre scioperi, rispettivamente il 20 luglio, il 24 settembre e il 26 ottobre, che hanno registrato altissimi livelli di adesione da parte delle lavoratrici e dei lavoratori interessati da questa crisi. Tali azioni, congiuntamente alle manifestazioni di altre categorie interessate, come quelle messe in atto dai metalmeccanici e dagli edili, per citarne solo alcune, hanno fatto

Per potere accedere alla proroga è stata emanata dal Ministero del Lavoro un'apposita circolare, la n.16 del 29 ottobre 2018, con la quale si prevede che, per quanto attiene alla proroga per la causale contratto di solidarietà, preliminarmente alla presentazione dell'istanza, è necessaria la stipula di un apposito accordo, da sottoscrivere in sede ministeriale, presso la Direzione generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali. In sede di accordo è richiesta la presenza della Regione o delle Regioni coinvolte, ai fini della certificazione dell'impegno della programmazione di politiche attive rivolte ai lavoratori in esubero, nonché per il riconoscimento della particolare rilevanza economica e occupazionale dell'impresa interessata.

Questo intervento nel nostro settore ha permesso a molte aziende di ritirare le procedure di licenziamenti collettivi, salvando così migliaia di posti di lavoro in tutto il nostro Paese, in modo particolare nel sud dove trovare un lavoro è sempre più difficile.

Purtroppo si tratta di una soluzione temporanea, perché anche quest'anno settembre arriverà e il problema potrebbe nuovamente presentarsi. Per questo come Fit-Cisl siamo già impegnati con le altre organizzazioni sindacali, il Ministero del Lavoro e con il gruppo Fs Italiane a individuare soluzioni che attraverso la contrattazione superino lo stato di crisi in cui, come già detto, da troppi anni versa il settore degli appalti ferroviari. Solo con la contrattazione, uno dei capisaldi della nostra organizzazione, sarà possibile trovare le giuste soluzioni e le tutele occupazionali per gli oltre 10mila addetti che ogni giorno lavorano per fornire i servizi ai viaggiatori disabili, per mantenere la pulizia e il decoro di oltre 120 stazioni ferroviarie, per svolgere il servizio di ristorazione e pulizia a bordo treno ad alta velocità e, non per ultimi, i servizi di accoglienza e accompagnamento dei treni notte.



ti in appalto, aprendo un confronto presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali.

In occasione delle riunioni, tenutesi rispettivamente il 7 giugno in sede

si che nel mese di ottobre il Governo emanasse il decreto legge n. 119/2018, sancendo la possibilità di ottenere una proroga di ulteriori 12 mesi, rispetto ai 36 già previsti dalla legislazione previgente.

Servizi ambientali

“Rifiuto criminale”: migliorare il sistema a vantaggio di tutti

Non vogliamo più pagare le multe europee, vogliamo un ambiente pulito



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

Mentre la politica locale fa battaglie ideologiche sui termovalizzatori perché bruciano rifiuti, la criminalità si arricchisce dando alle fiamme capannoni e impianti dal nord al sud, o sviluppando nell'intero ciclo della gestione dei rifiuti numerosi meccanismi illeciti a basso costo per imprese senza scrupoli.

In gran parte d'Italia c'è un sistema di smaltimento che, oltre ad eludere sistematicamente le direttive dell'Unione europea, produce raccolte differenziate di cattiva qualità (in particolare plastiche), da cui deriva il recupero di materiali che non possono essere riutilizzati dalle imprese e non sono più accettati dai mercati stranieri. Tali materiali inutilizzabili stanno riempiendo centri di smistamento che non vengono svuotati e che spesso salgono alle cronache perché vengono incendiati: è un eccessivo stoccaggio di rifiuti, soprattutto in plastica, già segnalato da Ispra dal 2017, ma ignorato da ogni istituzione competente.

A titolo di esempio ricordiamo le 16mila tonnellate di rifiuti, soprattutto plastica, della Ipb Italia andate a fuoco a ottobre 2018 nella periferia di Milano, che erano accatastate senza autorizzazione e provenivano in gran parte da depositi delle province di Napoli e Caserta. A causa di questo rogo, una nube irritante ha

coperto per giorni gran parte del territorio e ancora oggi nei quartieri tra Quarto Oggiaro, Bovisa e Affori i cittadini si lamentano per le esalazioni che provengono dai resti inceneriti. Le 16mila tonnellate bruciate hanno prodotto tante polveri nocive quante quelle che potrebbero emettere l'insieme degli inceneritori italiani in migliaia di anni.

Dal 2014 il quotidiano Il Sole 24 Ore ha censito oltre 340 incendi a impianti per la lavorazione dei rifiuti; tra questi, i roghi hanno distrutto 136 centri di trattamento, 103 discariche abusive, 31 discariche autorizzate, 45

piattaforme di selezione, 14 inceneritori. Piemonte, Lombardia, Veneto, Lazio e Campania sono le regioni più colpite.

Nell'ultima audizione alla Commissione parlamentare di inchiesta sulle attività illecite connesse al ciclo dei rifiuti e su illeciti ambientali ad esse correlati, Raffaele Cantone, Presidente dell'Autorità nazionale anti corruzione (Anac), ha evidenziato che sempre più l'infiltrazione mafiosa negli appalti sta diventando una costante, perché, nonostante l'impegno delle Prefetture, in certi contesti territoriali è difficile trovare imprese che



sostituiscano quelle colpite da interdittive antimafia, le quali ormai non colpiscono più solo le regioni meridionali: una interdittiva antimafia nel settore rifiuti è stata emessa anche in Umbria.

La prima cosa a cui bisogna fare attenzione dal punto di vista della gestione integrata dei rifiuti è che non si ragioni per ripartizioni amministrative, ma per bacini di utenza

Ci sono forti criticità che riguardano sia la fase di programmazione sia quelle di aggiudicazione ed esecuzione degli appalti. I bandi di gara spesso sono caratterizzati da meccanismi che sostanzialmente stabiliscono a monte chi dovrà vincere e queste modalità spesso sono alla base di episodi di corruzione. Da nord a sud si rileva una violazione sistematica delle regole del Codice degli appalti, con un indebito uso della proroga che permette a molti operatori a dare per scontato che un affidamento temporaneo diventi un monopolio definitivo, gare che vanno deserte per la costituzione di veri e propri cartelli d'impresa con il solo scopo di far alzare il valore dell'appalto.

Anche l'introduzione negli appalti dei Criteri ambientali minimi (Cam), una norma di civiltà obbligatoria per legge, si è tradotta in un nulla di fatto: è una linea di principio condivisibile per rendere gli appalti "verdi", ma che richiede oneri rilevanti e sostanzialmente, con le attuali procedure burocratiche, si sta dimostrando inapplicabile perché bloccherebbe il sistema degli appalti. Quindi per eliminare alibi agli enti locali appaltanti bisogna semplificare le procedure rendendo i Cam attuabili ed evitare che negli uffici preposti degli enti locali si continui a fare il copia e incolla dei bandi precedenti, reiterando violazioni al Codice appalti e facilitando le possibili infiltrazioni criminali e la corruzione nella gestione dei rifiuti.

Altra piaga storica nel ciclo dei rifiuti sono le discariche abusive. Occorreranno degli anni per la realizzazione

degli interventi necessari all'adeguamento alla normativa vigente rispetto alle 80 discariche abusive presenti sul territorio italiano e ancora sotto procedura d'infrazione da parte dell'Unione europea. Sono 28 quelle finora

bonificate e ne restano altre 44: la previsione è di bonificare altre 20 discariche nel 2019 e le restanti forse entro

il 2021, non solo per risanare una situazione insostenibile sotto l'aspetto ambientale, ma anche per evitare il continuo pagamento di pesanti sanzioni economiche all'Ue.

Il tema della legalità nella gestione dei rifiuti richiede un impegno condiviso dalle istituzioni politiche a ogni livello, un ripensamento dal punto di vista normativo volto a restringere ed eliminare gli spazi di movimento a chi ha trasformato questo settore in un business illegale che in Italia è al primo posto anche rispetto allo spaccio di stupefacenti, un fatturato criminale che secondo Legambiente è pari a 43 miliardi di euro negli ultimi 10 anni.

Una cosa che non condividiamo, rispetto ad alcune dichiarazioni di Raffaele Cantone, Presidente dell'Anac, è la messa in discussione del sistema degli ambiti territoriali ottimali Ato, che secondo l'Autorità, pur essendo utili ad aggregare le gestioni, a causa della normativa fallace rischiano problemi di controllo rispetto alle infiltrazioni criminali e alla corruzione. L'Anac propone una parcellizzazione degli appalti in piccoli lotti come possibile soluzione al problema, ma secondo noi è come buttare il bambino con l'acqua sporca: storicamente la parcellizzazione degli appalti abbinata a una inefficace azione di controllo ha prodotto le condizioni per il proliferare di quella corruzione e criminalità che l'Anac vuole combattere.

Servono un piano nazionale sui rifiuti, il superamento delle opposizioni ideologiche, che sino a ora hanno rallentato la realizzazione degli impianti

necessari a chiudere il ciclo, e quella certezza delle norme che potrebbe attrarre investimenti privati o in partenariato pubblico/privato. Da questo punto di vista è necessario che lo Stato recuperi il suo ruolo di cabina di regia del sistema, in coerenza con gli orientamenti comunitari relativi all'economia circolare.

La prima cosa a cui bisogna fare attenzione dal punto di vista della gestione integrata dei rifiuti è che non si ragioni per ripartizioni amministrative (Comuni, Aree metropolitane, Regioni), ma per bacini di utenza, in modo tale che si realizzino gli impianti necessari al fabbisogno territoriale, superando le barriere localistiche e i regolamenti posti dalle Regioni (molto spesso conflittuali tra una e l'altra) e concentrandosi principalmente su quelli che sono i principi e i criteri del Testo unico sull'ambiente (d.lgs 152/2006).

Questo Testo Unico, infatti, contiene i caposaldi delle nostre battaglie sindacali, ottenuti con un impegno costante come parti sociali nella sua stesura, elementi qualificanti non ancora recepiti da molte amministrazioni Regionali: qualificazione delle imprese che operano nel settore con idonee garanzie finanziarie e assicurative; gestione integrata dei rifiuti con l'utilizzo delle migliori tecniche disponibili sullo smaltimento tramite impianti industriali in un ottica di ciclo completo; una durata minima di 15 anni per l'affidamento del servizio che dà certezze alle imprese che vogliono investire in innovazione e sviluppo, garantendo loro la possibilità di ammortizzare i costi sostenuti e permettendo agli enti locali di poter contare su finanziamenti privati per migliorare i servizi; clausola sociale nei cambi di appalto; obbligo di applicazione del ccnl di settore da inserire nello schema di contratto di servizio, anche in conformità a quanto previsto dalla legge n. 327 del 7 novembre 2000 in materia di determinazione dei costi del lavoro e della sicurezza sul lavoro.

Il nostro settore necessita di risorse adeguate

Chiediamo più fondi, ma il Governo li ha tagliati. Pagheranno i lavoratori?



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

Gli ultimi interventi normativi, risalenti a fine 2018, hanno introdotto una serie di misure che hanno importanti riflessi sul trasporto pubblico locale in materia di risorse destinate al settore. Come vedremo, le norme introdotte non recepiscono, ancora una volta, la necessità di questo ambito dei trasporti di avere fondi certi e adeguati alla crescente domanda che si registra in tutto il Paese.

Infatti, le scelte del legislatore percorrono la strada del dirottare le risorse destinate al tpl su altri capitoli di spesa. Analizzati in ordine temporale, sono ben tre gli interventi legislativi che vanno in tale direzione. Vediamoli nel dettaglio.

Fondo nazionale tpl

La legge di Bilancio per l'anno 2019 (legge n. 145/2018 tabella n. 10 stato di previsione del Mit) non prevede interventi sulle risorse destinate al Fondo nazionale del tpl (Fondo che destina alle Regioni a statuto ordinario le risorse da destinare al funzionamento del trasporto pubblico locale sia su gomma che su ferro).

Tuttavia va ricordato che, rispetto alla dotazione iniziale del Fondo, riconosciuta dal d.l. n. 50/2017 per un importo di 4.932,6 milioni di euro al netto delle risorse destinate al finan-

ziamento per le attività dell'Osservatorio nazionale tpl, cifra comunque insufficiente al fabbisogno necessario ad ogni Regione, la stessa subisce nel 2019 una decurtazione di 58 milioni di euro per effetto della precedente legge di Bilancio 2018 (l. 205/2017 tabella n.10), attestando l'ammontare del Fondo a 4.876,5 milioni di euro.

Purtroppo, quindi, con la successiva legge di Bilancio 2019 non solo non è stato compensato il taglio, ma non è stata accolta dal legislatore la proposta di adeguamento al tasso di inflazione programmata delle risorse del Fondo nazionale tpl, sancita nel verbale di accordo sottoscritto con il Ministero dei Trasporti il 12 giugno 2017 (rif. ns. circ. n. 13/2017) e più volte avanzata dalle organizzazioni sindacali. Infatti, senza tale adeguamento, il fondo, già come detto insufficiente, rimarrà stabilizzato a tale cifra senza adeguarsi agli inevitabili aumenti diretti e indiretti che si rifletteranno sul trasporto, come quelli del carburante e dell'energia elettrica, ad esempio.

Accantonamento voci di spesa temporaneamente indisponibili

La legge di Bilancio 2019 all'art. 1 commi 117-1120 ha previsto un accantonamento di 300 milioni di euro, a valere sul programma di spesa "Sviluppo e sicurezza della mobilità loca-

le", temporaneamente indisponibile sia in termini di competenza che di cassa, sino agli esiti del monitoraggio degli andamenti tendenziali di finanza pubblica, da effettuare entro il mese di luglio di questo anno. Tale accantonamento è effettuato a valere sulla dotazione del capitolo di spesa relativo al Fondo nazionale tpl per le Regioni a statuto ordinario. In caso di esito positivo del monitoraggio, in coerenza con gli obiettivi di finanza pubblica per il 2019, le risorse diventerebbero disponibili per lo stesso anno di riferimento. In caso di esito negativo del monitoraggio, le risorse potrebbero essere riconfermate oppure ridotte con inevitabili effetti negativi sulla dotazione del Fondo nazionale tpl.

Risorse indennità di malattia autoferrotranvieri

Le risorse introdotte dall'art. 1, comma 273, della l. n. 266/2005 (legge finanziaria 2006) erano destinate al rimborso degli oneri sostenuti dalle aziende di tpl per le indennità di malattia dei lavoratori del settore. Sostanzialmente, ogni azienda esercente nel tpl, attraverso apposita documentazione, richiede al Ministero dei Trasporti il rimborso per la quota parte a suo carico nel capitolo di spesa dell'indennità di malattia dei propri dipendenti. Tale fondo ammon-

tava a circa 55 milioni di euro annui e veniva individuato nei residui della autorizzazione di spesa destinata al rimborso degli oneri per i rinnovi contrattuali pregressi del ccnl autoferrotranvieri nelle regioni a statuto speciale (ex art. 1, comma 1230, del-

sui rimborsi per gli oneri delle indennità di malattia. Una prima riduzione, pari a 500mila euro per la competenza 2018 e di 23 milioni di euro per la competenza 2019, è stata apportata per sostenere il tpl di Genova e della Liguria con il decreto Genova (art 5 commi 1 e 2 della l. n.130/2018 di conversione del d.l. n. 109/2018).

Il decreto fiscale (art. 23 comma 1 del d.l. n. 119/2018), nel rifinanziare alcune agevolazioni fiscali per l'autotrasporto merci, ha individuato la relativa copertura, attraverso una riduzione, pari a 10,4 milioni di euro nel 2018, dell'autorizzazione di spesa destinata al rimborso degli oneri per i rinnovi contrattuali pregressi del ccnl autoferrotran-

(legge n. 145/2018 tabella n. 10 stato di previsione del Mit) ha introdotto un ulteriore taglio delle risorse, per circa 27,4 milioni di euro nel 2019 e per 50 milioni di euro circa a decorrere dal 2020, che andranno a incidere sempre sulla voce di spesa destinata al rimborso degli oneri per i rinnovi contrattuali pregressi del ccnl autoferrotranvieri nelle regioni a statuto speciale impattando quindi, anche tale riduzione, sul rimborso degli oneri per le indennità di malattia dei dipendenti delle aziende di tpl.

Occorre pensare al trasporto pubblico come a un servizio indispensabile alla popolazione che deve essere all'altezza della domanda di mobilità

la legge n. 296/2006). Attraverso decreto del Ministero dei trasporti, ogni anno si individuavano e assegnavano le risorse rispetto al fabbisogno delle aziende. A titolo esemplificativo con decreto del 31 gennaio 2018 il Ministero autorizzava la spesa per un importo quantificato in 53 milioni di euro utile a soddisfare il fabbisogno

Fondo rinnovo parco autobus

L'unica nota positiva relativa al nostro settore è che le risorse destinate al fondo rinnovo parco autobus sono riconfermate in misura pari a 750 milioni di euro per il triennio 2019-2021 (legge n. 145/2018 tabella n. 10 stato di previsione del Mit). Detto fondo è stato reso strutturale dall'art. 1, comma 613 della l. n. 232/2016. Ciò è importante se consideriamo che l'Italia si attesta tra gli ultimi posti per anzianità dei mezzi in Europa.

Per il resto, da parte nostra, si esprime la forte preoccupazione per i continui tagli al sistema economico, che inevitabilmente, in un quadro di risorse insufficienti e prospettive future non certe, avrà ricadute sul costo del personale. Questo scenario, alla luce di un prossimo rinnovo del contratto nazionale, non fa stare certo tranquilli.

Occorre pensare al trasporto pubblico come a un servizio indispensabile alla popolazione che deve essere all'altezza della domanda di mobilità, dalle grandi città metropolitane ai piccoli centri. Occorre quindi, che questo capitolo di spesa sia definitivamente inquadrate come "intoccabile" da futuri tagli, ritenuto un bene primario della collettività, come del resto dovrebbero essere considerati quelli della sanità e della scuola.



del 2012.

Gli ultimi interventi normativi hanno apportato delle forti riduzioni sull'autorizzazione di spesa destinata al rimborso degli oneri per i rinnovi contrattuali pregressi del ccnl autoferrotranvieri nelle regioni a statuto speciale, incidendo indirettamente

vieri nelle regioni a statuto speciale (ex art. 1, comma 1230 della legge n. 296/2006), incidendo quindi anche sul rimborso degli oneri per le indennità di malattia dei dipendenti delle aziende di tpl, per gli stessi motivi di cui sopra.

Infine, la legge di bilancio per il 2019

CONCORSO "NICO PIRAS"

SONOSTATOIO

INSIEME CONTRO IL MALTRATTAMENTO DEI MEZZI PUBBLICI

III EDIZIONE

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



FONDAZIONE
MOTUS

UniSalute
SPECIALISTI NELL'ASSICURAZIONE SALUTE

LA FIT-CISL CON I GIOVANI PER IL RISPETTO E LA LEGALITÀ

Diffondere la cultura della legalità, del rispetto delle persone e delle cose pubbliche partendo dalle nuove generazioni è l'obiettivo che, con il patrocinio del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti e la collaborazione del Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca, vogliamo perseguire. Gli spazi, i beni e i mezzi pubblici sono patrimonio di tutti e per questo vanno utilizzati da ciascun cittadino con la medesima cura e attenzione con cui si utilizzano i beni personali. Se fossi (lo) STATO io, per primo, ogni giorno cosa farei per preservare da atti vandalici il mezzo di trasporto che mi conduce a scuola?

REALIZZA UN FUMETTO O UNO SPOT AUDIO-VIDEO E VINCI!

La partecipazione al concorso è totalmente gratuita.

I partecipanti (studenti delle scuole primarie, secondarie di primo e di secondo grado) dovranno far pervenire, a pena di esclusione, **entro e non oltre le ore 13.00 del 15 aprile 2019**, i propri elaborati in originale, corredati dell'apposita documentazione allegata al bando, al seguente indirizzo:

FIT CISL - Segreteria Nazionale
Via Antonio Musa n. 4 – 00161 Roma
Tel. 06.44286300
E-mail: concorsosonostatoio@gmail.com



I PREMI

RAPPRESENTANO IL RICONOSCIMENTO DEL MERITO PERSONALE
E UN TITOLO D'INCORAGGIAMENTO NELL'INTERESSE DELLA COLLETTIVITÀ

SCUOLA PRIMARIA

Sezione Fumetto
e Sezione Spot Audio-Video

Il 1° classificato di ogni sezione
sarà premiato con un buono libri
del valore di € 500,00.

Il 2° classificato di ogni sezione
sarà premiato con un buono libri
del valore di € 350,00.

Il 3° classificato di ogni sezione
sarà premiato con un buono libri
del valore di € 250,00.

SCUOLA SECONDARIA DI PRIMO GRADO

Sezione Fumetto
e Sezione Spot Audio-Video

Il 1° classificato di ogni sezione
sarà premiato con un buono libri
del valore di € 500,00.

Il 2° classificato di ogni sezione
sarà premiato con un buono libri
del valore di € 350,00.

Il 3° classificato di ogni sezione
sarà premiato con un buono libri
del valore di € 250,00.

SCUOLA SECONDARIA DI SECONDO GRADO

Sezione Fumetto
e Sezione Spot Audio-Video

Il 1° classificato di ogni sezione
sarà premiato con un buono libri
del valore di € 500,00.

Il 2° classificato di ogni sezione
sarà premiato con un buono libri
del valore di € 350,00.

Il 3° classificato di ogni sezione
sarà premiato con un buono libri
del valore di € 250,00.

Alla classe dei vincitori saranno offerti gadget della campagna "Sono Stato Io".

Tutti i primi classificati (il singolo autore o il capogruppo in caso di partecipazione collettiva) saranno premiati in occasione dell'evento nazionale organizzato dalla Fondazione Motus (promossa dalla FIT-CISL) che si terrà a Roma entro il mese di settembre 2019 e, insieme agli eventuali accompagnatori (max 2 di cui 1 genitore e 1 rappresentante della scuola), saranno ospiti della Fondazione Motus.

Premio "VINCI TU, VINCE LA SCUOLA"

Se almeno due vincitori (indipendentemente dalla posizione e dalla sezione) provengono dallo stesso Istituto scolastico fanno vincere alla scuola **un notebook**.

Premio regionale per i primi classificati

Le migliori produzioni (individuate sulla base del più alto punteggio ottenuto) di ciascuna sezione (fumetto e spot audio-video), indipendentemente dal ciclo di studio dell'autore, oltre a quanto già previsto sopra, si aggiudicheranno **una bicicletta mountain bike**, offerta dalla Segreteria Regionale FIT-CISL della regione di provenienza dei vincitori.



Trasporto marittimo

La formazione è diventata un incubo per i nostri marittimi

Chiediamo al Mit un intervento preciso. Ecco quale e perché

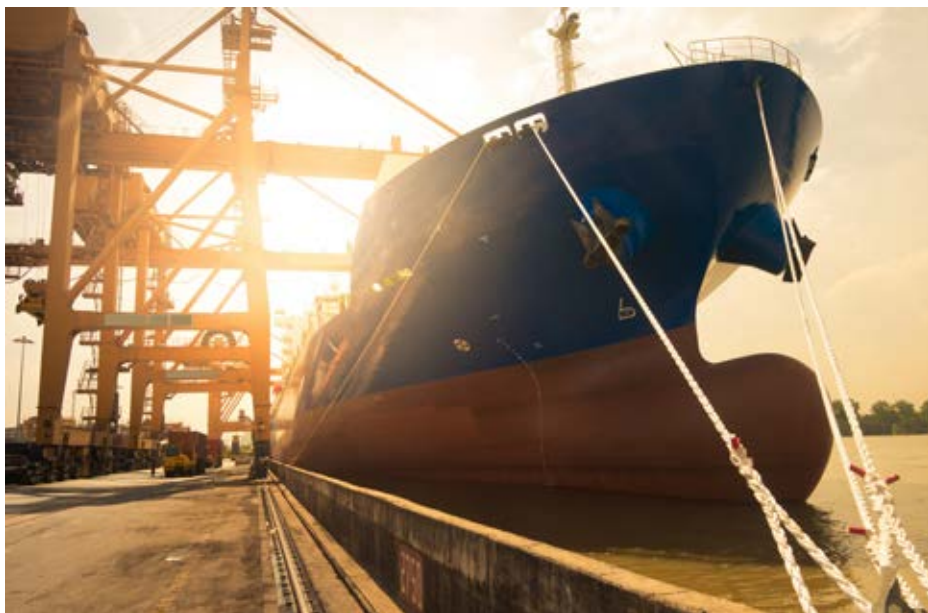


di **Vincenzo Fausto Pagnotta**
Coordinatore nazionale Fit-Cisl
Trasporto marittimo

Un vecchio proverbio cinese recita: «Imparare è come remare controcorrente: se smetti, torni indietro». Ma è da un po' di anni che ai nostri giovani aspiranti "naviganti" si chiede davvero troppo. Come naufraghi che tentano di non affogare nuotando in acque profonde, poco limpide e in piena burrasca, spesso ai nostri giovani che si apprestano a iniziare una carriera marittima, la politica, poco attenta, richiede, se vogliamo usare una metafora, di correre prima che abbiano imparato a camminare.

Come Fit-Cisl ci siamo da sempre fatti promotori di incontri formativi nelle scuole, per cercare di guidare i giovani alla carriera nautica, ed è proprio in queste occasioni che abbiamo toccato con mano le incertezze dei nostri aspiranti marittimi, che procedono molto spesso impantanati nella giungla, tutta italiana, di normative e circolari. Di fronte a una platea di futuri allievi, ci siamo trovati a fare un sintetico quadro della carriera che li attende e a informarli del percorso che si apprestano a iniziare: è un percorso difficilissimo, se si considera che l'aspirante ufficiale dovrà nel frattempo trovare anche gli imbarchi qualificati per la maturazione del periodo di navigazione.

Se vogliamo cercare di avere un quadro chiaro del problematico contesto



in cui si muovono i nostri futuri ufficiali, non possiamo partire che dalla sua stessa origine ossia dalle riforme della scuola, susseguitesi negli ultimi vent'anni e che hanno avuto come risultato quello di impoverire i programmi degli istituti nautici, divenuti ora istituti di logistica e trasporti.

Se poi aggiungiamo che, con la nuova Direttiva approvata dall'Unione europea nel 2008, la 106, concernente i requisiti minimi di formazione per la gente di mare, e con i nuovi Emendamenti di Manila alla Stcw approvati dall'Imo nel 2010, sono stati introdotti dei nuovi requisiti per l'ottenimento dei certificati di navigazione, i programmi scolastici che fino ad un certo

periodo sopperivano completamente a quanto richiesto dalle tabelle della Stcw 1978/1995 (ante emendamenti) sono diventate carenti.

Da qui una serie di "ammonizioni" attraverso il sistema Ue Pilot, da parte della Comunità europea attraverso gli audit dell'Emsa (European Maritime Safety Agency), braccio operativo della Commissione europea, che rilevò una deficienza nel percorso formativo degli ufficiali italiani con incarichi direttivi. È del 2012 la prima notifica di infrazione, che rimproverava all'Italia di non aver rispettato quanto previsto dalla direttiva 2008/106. Rimprovero al quale il Ministero dei Trasporti rispose a dicembre 2013 con il decreto

305 introducendo il corso direttivo, a seguito del quale nel marzo 2014 l'Europa chiuse la prima procedura d'infrazione.

È del 2015 un secondo audit al sistema marittimo italiano, per carenza di formazione. Nel marzo 2016, dopo ben 6 anni dall'emanazione degli Emendamenti di Manila, il Mit ha stabilito frettolosamente i programmi di studio per ottenere i requisiti previsti da Manila.

Come Fit-Cisl intendiamo chiedere al Mit un importante intervento al fine di provare a trovare un giusto equilibrio tra diritto al lavoro e sicurezza della navigazione

Da allora il Ministero dei Trasporti e il Comando Generale Corpo Capitanerie di Porto, hanno provveduto a indicare le procedure e i percorsi formativi per l'adeguamento ai requisiti e agli standard internazionali. Con una serie infinita di circolari ministeriali, decreti direttoriali, un via vai di lettere circolari interpretative e circolari, quello che doveva essere il dipanamento di decisioni internazionali è diventato una giungla di informazioni contrastanti, complicate da seguire anche per gli addetti ai lavori.

Basti ricordare il percorso previsto per i corsi direttivi, quando il Mit decise di allargare l'obbligatorietà di tali corsi anche a comandanti, direttori di macchina e primi ufficiali già in servizio, che vennero così chiamati per assurdo a verificare le loro professionalità, comprovate peraltro, per alcuni, da anni e anni di onorata carriera a bordo. Per questi motivi, a seguito anche delle nostre pressioni, con la circolare 31/2017, il Comando Generale Corpo Capitanerie di Porto ha ridotto, giustamente, il campo di applicabilità, esentando da

ogni forma di adeguamento e verifica tutti quelli che avevano ottenuto il certificato (Coc) prima del 2 febbraio 2002, data di entrata in vigore in Italia della Stcw 95.

Sempre la circolare 31/17 annunciò per quelli che avevano ottenuto il Coc tra il febbraio 2002 e il 2014 la possibilità di sostenere l'esame senza la frequenza del corso, ridotta fino ad arrivare a 22 ore di addestramento e 2 ore per l'esame, poi diventato verifica a risposte multiple.

Tuttora irrisolto resta, invece, il problema per un'altra figura del panorama

marittimo, l'allievo ufficiale elettrotecnico, nuova figura aggiunta a Manila nel 2010 che va a sostituire quelle di elettricista e di allievo elettricista. Con il decreto ministeriale 21 maggio 2018, sulla base della regola III/6 della convenzione Stcw e la relativa sezione A-III/6 del codice Stcw

scimento di questo titolo e ciò porterà sicuramente all'esclusione di molti lavoratori in tutta Italia.

In questa ragnatela di corsi, di esami e di imbarchi, in un Paese la cui flotta è tra i primi posti a livello mondiale, i cui marittimi sono ancora apprezzati per la loro professionalità e capacità, il Ministero dei Trasporti e il Ministero dell'Istruzione, impegnati a dipanare le matasse delle proprie regole burocratiche, non rispondono come dovuto rendendo in taluni casi estremamente difficile per le lavoratrici e i lavoratori continuare la carriera marittima e per i giovani intraprenderla.

Per questo come Fit-Cisl, avendo ricevuto segnalazioni e richieste nel merito, intendiamo chiedere al Mit un importante intervento al fine di provare a trovare un giusto equilibrio tra diritto al lavoro e sicurezza della navigazione, in riferimento al decreto ministeriale 28 maggio 2018, in modo da garantire e vigilare, sui diritti dei marittimi, nonché sui principi fondamentali della Costituzione della Repubblica Italiana.

Auspichiamo la revisione o l'integrazione del decreto 28 maggio 2018. Invitiamo il Ministero a prevedere un corso di formazione/allineamento che vada a compensare le eventuali carenze avute nel programma di studi, che tra l'altro è approvato dal Miur, in modo da cercare di non far gravare queste scelte

direttamente sui giovani o meno giovani che, in un momento economico e storico sicuramente molto difficile, cercano disperatamente di trovare un lavoro o, se già lo hanno, di mantenerlo.



concernenti le conoscenze richieste all'ufficiale elettrotecnico, si sono individuate le conoscenze necessarie per accedere alla figura professionale di allievo ufficiale elettrotecnico. Al momento, però, non è ancora presente un percorso di studi, approvato dal Ministero dell'Istruzione, che possa far acquisire le competenze, individuate come necessarie per il ricono-

Autotrasporto merci

Stiamo lavorando per salvare tutti i posti di lavoro in Artoni



di Quirino Archilletti

È il momento di fare il punto della situazione per Artoni, azienda di autotrasporto merci. Com'è noto, infatti, lo scorso gennaio il Ministero dello Sviluppo economico ha dato il via libera alla cessione di Artoni al gruppo Fercam di Bolzano e al suo partner immobiliare Prelios, appartenente al gruppo Davidson Kempner Capital Management. La crisi della società era iniziata due anni fa nella sede di Reggio Emilia e si era estesa in tutte le sue 14 filiali sparse per l'Italia. Con sollievo di tutti, grazie al costante impegno del sindacato, sono stati garantiti la continuità operativa e il passaggio a Fercam di 140 dipendenti Artoni.

Dopo la decisione di cedere gli asset del corriere emiliano all'azienda di autotrasporto e logistica altoatesina, il 12 febbraio scorso presso la Confindustria emiliana abbiamo partecipato a un incontro con tutte le parti interessate, ossia le altre organizzazioni sindacali, i vertici di Fercam, i rappresentanti del fondo Prelios che ha acquisito gli asset dell'azienda in cordata con Fercam, e il commissario straordinario di Artoni Franco Maurizio Lagro, allo scopo di definire tempi e modi del passaggio del personale.

Il commissario straordinario di Artoni ci ha aggiornato circa i dipenden-



ti ancora in forza in Artoni: 178 persone, quattro delle quali seguono la procedura di cessione e lo faranno per un periodo compreso da 12 a 24 mesi, mentre altri sono in aspettativa.

Il focus della discussione ovviamente è stato indirizzato sulla necessità di ricollocare tutte le lavoratrici e i lavoratori coinvolti, anche perché in un incontro precedente le controparti avevano parlato di 140 dipendenti Artoni che sarebbero passati a Fercam con il mantenimento delle condizioni economiche e normative. Purtroppo dalla Fercam è giunto un primo elenco di 131 lavoratori, il quale anche se provvisorio è per noi non soddisfacente.

Confermando la nostra volontà di ricollocare tutta la forza lavoro, abbiamo chiesto garanzie per i dipendenti di Artoni i quali, qualora non fossero assunti da Fercam, dovrebbero poter accedere alla proroga di un anno

della cassa integrazione, utilizzando il decreto Genova. Scaduti questi dodici mesi sarebbero attivate per loro le procedure della mobilità (Naspi). Inoltre abbiamo chiesto che questi lavoratori abbiamo la precedenza nel caso di nuove assunzioni in Fercam in un arco temporale ancora da stabilire.

Il prossimo incontro avverrà presso il Ministero dello Sviluppo economico, successivamente ne è previsto un altro al dicastero del Lavoro per l'approvazione della proroga della cassa integrazione.

Come Fit-Cisl siamo consapevoli che le altre offerte per rilevare Artoni mostravano condizioni peggiori per i lavoratori, ma il nostro obiettivo finale resta comunque sempre quello del mantenimento totale dei livelli occupazionali, per cui stiamo procedendo in questa direzione con determinazione.

Volotea rispetti le regole italiane. Da parte nostra andremo fino in fondo

di Michele Marra

Ryanair sta finalmente comprendendo che in Italia deve rispettare le regole italiane, ma quando lo capirà anche Volotea?

Dopo numerosi e tenaci tentativi, il 17 ottobre scorso la Fit-Cisl, insieme ad Anpac e Anpav, ha siglato il nuovo Cla per tutti gli assistenti di volo di Ryanair basati in Italia. Tutto ciò fino a pochi mesi fa sembrava un sogno, un miraggio: lo stesso Amministratore delegato Michael O'Leary con una infelice battuta aveva detto nel 2017 che «ghiaccherà l'inferno» prima che il vettore irlandese venga sindacalizzato. Eppure ce l'abbiamo fatta, abbiamo realizzato quello che sembrava impossibile grazie al nostro duro lavoro. Ora gli assistenti di volo hanno tutele dovute come Fondoaereo, Sanivolo, congedi parentali, oltre ad un cospicuo aumento economico. Questo contratto avrà una durata di tre anni e sicuramente c'è tanto ancora da fare, ma abbiamo creato una buona base per le contrattazioni future.

Il nuovo Cla Ryanair segue il contratto di Easyjet e l'applicazione del contratto collettivo nazionale italiano da parte di Blue Air. Questo sta a significare che oramai in Italia quasi tutte le compagnie si stanno adeguando alle leggi italiane e al rispetto delle normative nazionali. L'unica che ancora oppone una ingiustificata e dannosa resistenza e rifiuta qualsiasi rapporto con le parti sociali è Volotea.

Urge un intervento delle istituzioni a tutela dei suoi lavoratori. La Fit-Cisl ha lanciato più volte l'allarme. Volotea rifiuta il dialogo e si rende responsabile di gravi violazioni. A puro titolo di esempio è la compagnia che paga meno in assoluto i suoi dipendenti basati in Italia, in media la metà rispetto alla penultima compagnia aerea in classifica, violando quindi il diritto a una congrua retribuzione; inoltre non programma il numero minimo di riposi e ferie e li modifica anche dopo averli già assegnati; non rispetta il codice civile italiano sul riconoscimento delle mansioni superiori; non tutela la privacy dei dipendenti; non consente di fruire dei congedi parentali secondo le tempistiche di preavviso minimo previsto dalla legge (5 giorni); non assegna gli avanzamenti economici di carriera; non corrisponde al personale navigante gli importi arretrati spettanti.

Tutto ciò è inaccettabile per una compagnia che opera nel territorio italiano. La stessa Enac ha messo sotto osservazione Volotea a causa di diversi disservizi accaduti a danno dei passeggeri. Il caso eclatante che ha fatto puntare la lente di ingrandimento sulla compagnia è quello avvenuto a fine luglio a Genova, quando 140 passeggeri diretti a Olbia hanno trascorso la notte in aeroporto a causa della cancellazione del volo. Dopo l'accaduto, l'ente che disciplina il volo in Italia ha chiesto al vettore spagnolo un immediato cambio di marcia sulle modalità di

trattamento dei passeggeri, minacciando, in caso contrario, la sospensione delle operazioni di Volotea. Lo stesso ente ha ricevuto diverse segnalazioni degli utenti per il mancato rispetto del Regolamento Comunitario n. 261 del 2004, quello che appunto riguarda le regole comuni in materia di compensazione e assistenza ai passeggeri in caso di negato imbarco, cancellazione del volo o ritardo prolungato.

Il Ministro dei Trasporti Danilo Toninelli, nel proporre Nicola Zaccheo quale successore di Vito Riggio alla guida dell'Enac, ha affermato che: «Il trasporto aereo in Italia ha bisogno di un forte sostegno e rilancio; ecco perché è necessario individuare una personalità di grande spessore, che esca dalle vecchie logiche di appartenenza politica e che, con le sue competenze, possa assicurare la giusta valorizzazione del comparto». Come Fit-Cisl non possiamo fare altro che augurare al neo Presidente buon lavoro, con la speranza che, oltre a una grossa ristrutturazione del trasporto aereo, possa porre fine alle storture presenti in Volotea ed evitare che altri seguano il suo negativo esempio.

Da parte nostra, come abbiamo dimostrato con Ryanair, non ci arrenderemo finché il vettore spagnolo non cambierà mentalità e non rispetterà i diritti delle lavoratrici e dei lavoratori.

Le finestre di quota 100: uno spiraglio per tanti, ma non per tutti



di Osvaldo Marinig

Com'è noto, è stato emanato il decreto che istituisce il reddito di cittadinanza e la cosiddetta quota 100. Viste le modalità con cui si è arrivati alla sua promulgazione, è opportuno ricordare che un decreto legge, per l'ordinamento giuridico italiano, è un atto normativo di carattere provvisorio avente forza di legge, adottato in casi straordinari di necessità e urgenza dal Governo, che entra in vigore immediatamente dopo la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, ma gli effetti prodotti sono provvisori, perché i decreti legge perdono efficacia se il Parlamento non li converte in legge entro 60 giorni dalla loro pubblicazione. La precisazione è d'obbligo in quanto, mentre l'Inps ha iniziato a emanare le prime circolari applicative, la cronaca ci informa che sono previste delle integrazioni o modifiche in sede di dibattito in Parlamento, per cui ci potrebbero essere delle variazioni che non dovrebbero, però, intaccare i punti salienti del provvedimento in materia di pensioni.

Con l'arrivo della quota 100 si apre uno spiraglio che incrementa il mix di combinazioni che consentiranno di andare in pensione e che si possono riassumere in tre strade principali: la tradizionale pensione di vecchiaia, la pensione anticipata, la nuova quota 100, più una serie di scivoli aggiuntivi con alcune penalità. La pensione di



vecchiaia è fissata a 67 anni, quindi ricomprende l'incremento dell'aspettativa di vita previsto dalle precedenti norme. Le novità riguardano il blocco, fino al 31 dicembre 2026, dell'adeguamento alla speranza di vita per la pensione anticipata con effetto retroattivo dal primo gennaio 2019, che viene parzialmente vanificato dall'introduzione delle finestre mobili.

Procediamo con ordine riepilogando, di seguito, le novità.

Quota 100

Viene prevista, in via sperimentale per tre anni dal 2019 al 2021, la possibilità di accedere in via anticipata alla pensione con "quota 100", in presenza dei seguenti requisiti: 62 anni di età e

38 anni di contributi.

Il diritto conseguito entro il 31 dicembre 2021 può essere esercitato anche successivamente a tale data. Il requisito di 62 anni non è adeguato agli incrementi per speranza di vita.

La facoltà di pensionamento con "quota 100" è ammessa per gli iscritti: all'assicurazione generale obbligatoria come Fpld, Gestioni lavoratori autonomi, Fondo volo e via elencando; alle forme esclusive e sostitutive della stessa, come ex Inpdap, ex Ipost, Enpals, ex Fondi speciali (FS), ex Inpdai e così via; alla gestione separata di cui all'art. 2 comma 26 legge 335/1995.

Per raggiungere il diritto a pensione con "quota 100", coloro che siano

iscritti a due o più gestioni tra quelle indicate, e non siano già titolari di pensione a carico di tali gestioni, hanno la facoltà di cumulare gratuitamente i periodi assicurativi non coincidenti. Il cumulo vale anche per i contributi versati nella gestione separata. Si consiglia di prestare attenzione se si appartiene a una gestione che prevede come minimo 35 anni di contributi di effettivo lavoro, al netto di malattia, disoccupazione o presta-

dall'età, vengono fissati in 42 anni e 10 mesi di contributi per gli uomini e in 41 anni e 10 mesi di contributi per le donne, ma viene introdotta una finestra di tre mesi, per cui lo sconto è di soli due mesi di tempo e cinque sui contributi.

Precoci

Per la pensione dei lavoratori precoci con 41 anni di contributi, è esclusa l'applicazione dell'incremento dei requisiti per effetto della variazione della speranza di vita prevista per il 2019 (5 mesi) e per il 2021.

Quindi, dal 2019 fino al 31 dicembre 2021 il requisito per pensione precoci viene confermato in 41 anni di contributi, ma viene introdotta una finestra di tre mesi. Questo è peg-

giorativo rispetto a quanto precedentemente previsto.

Finestre mobili

Abbiamo già accennato alla reintroduzione delle "finestre". L'effetto di tale disposizione è che, per il settore privato, se sono stati maturati i 62 anni di età e 38 di contributi entro il 31 dicembre 2018, la pensione decorrerà dal 1° aprile 2019; successivamente si potrà avere la pensione tre mesi dopo la maturazione dei requisiti.

Mentre, per il settore pubblico, se sono stati maturati i requisiti di 62 anni di età e 38 di contributi entro la data di entrata in vigore del decreto-legge, la pensione decorrerà dal 1 agosto 2019; successivamente si potrà avere la pensione sei mesi dopo la maturazione dei requisiti.

Il lavoratore del settore pubblico è obbligato, inoltre, a presentare la do-

manda di dimissioni alla pubblica amministrazione con un preavviso di almeno 6 mesi. Viceversa, non si applica alla pensione con quota 100 la norma che prevede il collocamento a riposo d'ufficio del dipendente pubblico che raggiunga a qualsiasi titolo il diritto a pensione.

Fondi sostegno reddito

Qui il decreto in un comma stabilisce che non possono accedere a "quota 100" i lavoratori che alla data di entrata in vigore del decreto-legge hanno maturato il diritto alla prestazione di cui all'art. 4 commi 1 e 2 legge 92/2012 (cosiddetta isopensione) e ai sensi dell'art. 26 e. 27 comma 5 lett. f d.lgs. 148/2015 (assegno straordinario o prestazioni integrative erogati dai fondi bilaterali di solidarietà). Per cui, chi è già all'interno dei fondi di solidarietà sarà accompagnato a pensione con i requisiti dell'anticipata o di vecchiaia.

Non è ben chiaro cosa accadrà per coloro che hanno già maturato quota 100 ma non i requisiti per vecchiaia o anticipata e non vogliono andare in pensione con quota 100, ma vorrebbero entrare nelle prestazioni straordinarie dei fondi per andare in pensione con i requisiti pieni. A produrre l'incertezza concorre l'articolo 22 del decreto che introduce la seguente novità: i fondi potranno erogare un assegno straordinario per il sostegno al reddito dei lavoratori che raggiungano, nei successivi tre anni, i requisiti per il pensionamento con "quota 100" (62 anni di età e 38 anni di contributi), nell'ambito di percorsi di ricambio generazionale che garantiscano l'invarianza occupazionale. Per cui, previo accordo tra le parti, potrebbero far accedere alle prestazioni straordinarie dei fondi anche chi ha 59 anni di età e 35 di contributi al 31 dicembre 2018 in sostituzione di un pari numero di nuovi assunti.

Quindi da un lato si estende la platea di possibili fruitori del fondo, anche se a particolari condizioni, ma dall'al-



zioni equivalenti, dato che il requisito dei 38 anni dovrà essere verificato tenendo conto dell'anzianità contributiva complessivamente maturata nelle gestioni interessate al cumulo.

Incumulabilità con redditi da lavoro

La pensione con quota 100 non è cumulabile con il reddito da lavoro (dipendente o autonomo), salvo il lavoro autonomo occasionale nel limite di 5.000 euro a decorrere dal primo giorno di decorrenza della pensione fino al momento della maturazione dei requisiti per la pensione di vecchiaia.

Pensione anticipata

Per il periodo dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2026 viene anche eliminato l'incremento per variazione dell'aspettativa di vita. I requisiti di pensionamento per l'accesso alla pensione anticipata, a prescindere

tro non si specifica se per chi ha già maturato quota 100 il fondo è obbligato o meno a corrispondere l'assegno straordinario fino al raggiungimento dei requisiti canonici per la vecchiaia o per l'anticipata. Servirà attendere chiarimenti in merito.

Fondo di solidarietà trasporto aereo

Viene prorogato fino al 31 dicembre 2019 il contributo aggiuntivo di tre euro sui diritti di imbarco destinato al Fondo di solidarietà del settore volo. Sono abrogate le norme che prevedevano un incremento di 0,32€ del contributo aggiuntivo.

Opzione donna

Viene confermata e ampliata la possibilità di pensionamento anticipato per le donne, scegliendo il calcolo interamente contributivo. Potranno fare domanda tutte le lavoratrici che, entro il 31 dicembre 2018, hanno maturato almeno 35 anni di contributi e 58 anni di età, se lavoratrici dipendenti, o 59 anni di età, se lavoratrici autonome. Il requisito anagrafico non è adeguato agli incrementi per variazione della speranza di vita.

Ape sociale

L'Anticipo pensionistico agevolato (Ape sociale) viene prorogato fino al 31 dicembre 2019. Quindi, anche coloro che compiranno 63 anni di età nel 2019, in presenza dei requisiti contributivi e delle condizioni previste dalla legge n. 232/2016, potranno accedere a questa prestazione.

Riscatto contributi

Vengono previste due nuove forme di riscatto dei contributi a favore solo di coloro che non avevano contribuito prima del 31 dicembre 1995, il cui calcolo di pensione avverrà con il solo sistema contributivo.

In via sperimentale, per il periodo 2019-2021 gli iscritti all'assicurazione

generale obbligatoria (Ago) per invalidità, vecchiaia e superstiti dei lavoratori dipendenti e alle forme sostitutive (ex fondi speciali, ex Inpdai e via elencando) ed esclusive (ex Inpdap, ex Ipost e via discorrendo), alle gestioni dei lavoratori autonomi (commercianti/artigiani/ coltivatori diretti e mezzadri), alla gestione separata e che non siano già titolari di pensione possono riscattare in tutto o in parte, nella misura massima di cinque anni, i periodi compresi tra la data del primo e dell'ultimo contributo comunque accreditato nelle sopra indicate gestioni assicurative.

Questi periodi non devono essere soggetti a obbligo contributivo e non devono essere già oggetto di contribuzione comunque versata e accreditata (ad esempio figurativa, per altro riscatto, versamenti volontari) presso forme di previdenza obbligatorie.

L'acquisizione successiva di anzianità assicurativa antecedente il 1° gennaio 1996 (ad esempio accredito servizio militare, maternità e così via) determina l'annullamento d'ufficio del riscatto e la restituzione dei contributi.

La facoltà di riscatto può essere esercitata: dall'assicurato, da suoi superstiti, da suoi parenti o affini entro il secondo grado. L'onere del riscatto può essere portato in detrazione dall'imposta lorda nella misura del 50% con ripartizione di 5 quote annuali costanti di pari importo nell'anno di pagamento e nei successivi.

Per i lavoratori del settore privato, l'onere di riscatto può essere sostenuto anche dal datore di lavoro dell'assicurato, utilizzando i premi di produzione spettanti al lavoratore stesso. Il datore di lavoro può dedurre dal reddito di impresa e di lavoro autonomo l'importo ed esso non concorre alla base imponibile fiscale e contributiva del reddito da lavoro dipendente.

L'altra possibilità prevede la facoltà di riscatto dei corsi universitari di studio per soggetti fino al compimento

di 45 anni di età, sempre per i periodi da valutare nel sistema contributivo (cioè successivi al 31 dicembre 1995), anche ai soli fini dell'incremento dell'anzianità contributiva (vale a dire per il raggiungimento del solo diritto a pensione e non per incrementare l'importo dell'assegno).

L'onere del riscatto è determinato dal versamento di un contributo per ogni anno da riscattare, pari al livello minimo imponibile di computo delle prestazioni pensionistiche dell'assicurazione generale obbligatoria per i lavoratori dipendenti, vigenti alla data di presentazione della domanda.

Questo, assieme al successivo, è uno dei punti in cui potrebbero esservi delle modifiche in sede di recepimento del decreto.

Differimento pagamento Tfr/Tfs per il personale della pubblica amministrazione

Al personale della pubblica amministrazione e degli enti pubblici di ricerca ai quali viene liquidata la pensione con "quota 100", l'indennità di fine servizio comunque denominata viene corrisposta alle scadenze previste dalla legge decorrenti al momento in cui il lavoratore ne avrebbe avuto diritto, secondo le regole generali di pensionamento di vecchiaia. Ciò significa che il Tfr/Tfs dei dipendenti pubblici che accedono a "quota 100" potrebbe essere erogato anche fino ad otto anni dopo la cessazione. Per ovviare a questa evidente penalizzazione, la norma prevede la possibilità, sulla base di apposite certificazioni dell'Inps, che questi lavoratori possano chiedere, nel massimo di 30mila euro, un anticipo del trattamento di fine servizio tramite finanziamento a banche e intermediari finanziari che aderiscono a un accordo quadro da stipulare, entro 60 giorni dalla conversione in legge del decreto-legge, tra i Ministeri del Lavoro, dell'Economia, della Pubblica Amministrazione e l'Associazione delle Banche.

Piano d'azione contro la violenza sessuale e di genere

Risorse alle Regioni per il rafforzamento dei centri antiviolenza e delle case rifugio



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

Per violenza contro le donne si intende “ogni atto di violenza fondata sul genere che provochi un danno o una sofferenza fisica, sessuale o psicologica per le donne, incluse le minacce, la coercizione o la privazione arbitraria della libertà”. È quanto previsto dall'art 1 della Dichiarazione Onu sull'eliminazione della violenza contro le donne per indicare tutte quelle forme di violenza, da quella psicologica e fisica a quella sessuale, dagli atti persecutori allo stupro, fino al femminicidio.

Nell'ambito delle azioni concrete da mettere in atto previste dalla Convenzione di Istanbul del 2011, che rappresenta il primo strumento internazionale giuridicamente vincolante relativo alla prevenzione e al contrasto alla violenza contro le donne, riconoscendola come una violazione dei diritti umani, il legislatore italiano ha messo in atto una serie di interventi atti a contrastare il fenomeno in termini di prevenzione e protezione delle vittime.

Si tratta di contenere un fenomeno che in Italia, in base all'ultima indagine Istat del 2014, riguarda il 31,5% delle donne tra 16 e 70 anni (6.788.000) che ha subito nel corso della propria vita una qualche forma di violenza fisica o sessuale: il 20,2% (4.353.000) ha subito violenza fisica, il 21% (4.520.000) violenza sessuale, il 5,4% (1.157.000) le forme più gravi della violenza ses-

suale come lo stupro (652.000) e il tentato stupro (746.000). Per non parlare della violenza psicologica: sono 4.400.000 le donne che dichiarano di subire o aver subito violenza psicologica nell'ambito di una relazione; quasi la metà ha subito almeno una tipologia di violenza psicologica da parte dell'ex (46,1%), mentre una su quattro (26,5%) dall'attuale compagno. Infine, le donne vittime di “stalking” sono 3.466.000: il 16% delle donne tra i 16 e i 70 anni.

A tale proposito, la l. n. 119/2013 di conversione del d.l. n. 93/2013, recante disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere, prevede l'adozione di un Piano d'azione straordinario contro la violenza sessuale e di genere, anche avvalendosi del Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità che a tale scopo, a partire dal 2015, è incrementato di 10 milioni di euro l'anno. Il Piano, elaborato dal Ministro delegato per le pari opportunità, con il contributo delle amministrazioni interessate, delle associazioni di donne impegnate nella lotta contro la violenza e dei centri antiviolenza, è adottato previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, e ha l'obiettivo di garantire azioni omogenee nel territorio nazionale, perseguendo le seguen-

ti finalità: prevenire il fenomeno della violenza contro le donne attraverso l'informazione e la sensibilizzazione della collettività, rafforzando la consapevolezza degli uomini e dei ragazzi nel processo di eliminazione della violenza contro le donne e nella soluzione dei conflitti nei rapporti interpersonali; sensibilizzare gli operatori dei settori dei media per la realizzazione di una comunicazione e informazione, anche commerciale, rispettosa della rappresentazione di genere e, in particolare, della figura femminile anche attraverso l'adozione di codici di autoregolamentazione da parte degli operatori medesimi; promuovere un'adeguata formazione del personale della scuola alla relazione e contro la violenza e la discriminazione di genere e promuovere, nell'ambito delle indicazioni nazionali per il programma della scuola dell'infanzia e del primo ciclo di istruzione, delle indicazioni nazionali per i licei e delle linee guida per gli istituti tecnici e professionali, nella programmazione didattica curricolare ed extra-curricolare delle scuole di ogni ordine e grado, la sensibilizzazione, l'informazione e la formazione degli studenti al fine di prevenire la violenza nei confronti delle donne e la discriminazione di genere, anche attraverso un'adeguata valorizzazione della tematica nei libri di testo; potenziare le forme di assistenza e di sostegno alle donne vittime di violenza e ai loro figli

attraverso modalità omogenee di rafforzamento della rete dei servizi territoriali, dei centri antiviolenza e dei servizi di assistenza alle donne vittime di violenza; garantire la formazione di tutte le professionalità che entrano in contatto con fatti di violenza di genere o di stalking; accrescere la protezione delle vittime attraverso il rafforzamento della collaborazione tra tutte le istituzioni coinvolte; promuovere lo sviluppo e l'attivazione, in tutto il territorio nazionale, di azioni, basate su metodologie consolidate e coerenti con linee guida appositamente predisposte, di recupero e di accompagnamento dei soggetti responsabili di atti di violenza nelle relazioni affettive, al fine di favorirne il recupero e di limitare i casi di recidiva; prevedere una raccolta strutturata e periodicamente aggiornata, con cadenza almeno annuale, dei dati del fenomeno, ivi compreso il censimento dei centri antiviolenza, anche attraverso il coordinamento delle banche di dati già esistenti; prevedere specifiche azioni positive che tengano anche conto delle competenze delle amministrazioni impegnate nella prevenzione, nel contrasto e nel sostegno delle vittime di violenza di genere e di stalking e delle esperienze delle associazioni che svolgono assistenza nel settore; definire un sistema strutturato di governance tra tutti i livelli di governo, che si basi anche sulle diverse esperienze e sulle buone pratiche già realizzate nelle reti locali e sul territorio.

Nello specifico, tra gli obiettivi su esposti, al fine di potenziare le forme di assistenza e di sostegno alle donne vittime di violenza e ai loro figli, attraverso modalità omogenee di rafforzamento della rete dei servizi territoriali, dei centri antiviolenza e dei servizi di assistenza alle donne vittime di violenza, il Ministro delegato per le pari opportunità, previa intesa in sede di Conferenza permanente, provvede annualmente a ripartire tra le Regioni le risorse destinate a tale scopo considerando: la programmazione regionale e gli interventi già operativi per contrastare la violenza nei confronti delle



donne; il numero dei centri antiviolenza e delle case rifugio pubbliche e private già esistenti in ogni Regione; la necessità di riequilibrare la presenza dei centri anti-violenza e delle case-rifugio in ogni Regione, riservando un terzo dei fondi disponibili all'istituzione di nuovi centri e di nuove case-rifugio. Le Regioni destinatarie delle risorse oggetto di riparto presentano al Ministro delegato per le pari opportunità, entro il 30 marzo di ogni anno, una relazione concernente le iniziative adottate nell'anno precedente a valere sulle risorse medesime.

Con il d.p.c.m. 9 novembre 2018, pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 19 gennaio 2019, sono state ripartite tra le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano le risorse del Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità per l'anno 2018 che, ai sensi dell'art. 5-bis della legge n.

119/2013, sono destinate al rafforzamento delle strutture delle case rifugio e dei centri antiviolenza presenti sul territorio nazionale, che operano in maniera integrata con la rete dei servizi socio-sanitari e assistenziali territoriali. Nello specifico si tratta complessivamente di 20 milioni di euro. Di tale ammontare, il 33% pari a 6.600.000 euro sono destinati all'istituzione di nuovi centri antiviolenza e di nuove case-rifugio, mentre il restante 67%, pari ad euro 13.400.000, sono assegnati al finanziamento aggiuntivo degli interventi regionali già operativi, finalizzati all'assistenza e al sostegno delle donne vittime di violenza e dei loro figli e ai

centri antiviolenza già esistenti.

Il tema del contrasto alla violenza di genere si colloca da tempo tra le priorità delle politiche sindacali e contrattuali della Fit-Cisl. Rappresentano un impegno costante l'azione di formazione e informazione nei confronti dei dirigenti sindacali e dei contrattualisti e il recepimento dell'accordo interconfederale 25 gennaio 2016 per contrastare la violenza nei luoghi di lavoro, da parte dei ccnl e degli accordi aziendali. Non sono da meno l'indagine conoscitiva relativa all'incidenza del fenomeno della violenza nei trasporti, realizzata nel 2015, e le iniziative di sostegno all'associazione nazionale delle volontarie del Telefono Rosa, che da tempo si occupa di prestare assistenza e supporto alle donne vittime di violenza.

La violenza di genere è un fenomeno sociale e culturale che miete sempre più vittime senza distinzione di età, provenienza e ceto sociale

Quello della violenza di genere è un fenomeno sociale e culturale, si potrebbe dire, tra i più "democratici" esistenti, perché miete sempre più vittime senza distinzione di età, provenienza e ceto sociale, coinvolgendo sempre di più anche i minori. Per combattere le radici della cultura della violenza, le sue cause e le sue conseguenze, è necessario unire tutte le forze per promuovere una emancipazione della società sviluppando strategie politiche mirate all'educazione, alla sensibilizzazione, al riconoscimento e all'ottenimento delle pari opportunità in ogni ambito della vita pubblica come di quella privata.

La Fit-Cisl vicino ai giovani che hanno bisogno del sindacato

Tra le nostre iniziative: opuscoli per informare i ragazzi sui loro diritti di lavoratori



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

La Fit-Cisl vuole dare ancora più risalto ai giovani e dimostrare che le ragazze e i ragazzi lavoratori credono ancora che il sindacato che può rappresentarli, ascoltarli e tutelarli al meglio rispetto alle loro reali necessità e aspettative.

Purtroppo la legge di Bilancio per il 2019, approvata poche settimane fa, non ci è molto d'aiuto. Pur riconfermando alcune buone prassi, non introduce quegli elementi di cui i giovani lavoratori o in cerca di lavoro avrebbero bisogno: politiche finalizzate allo sviluppo del lavoro; riferimenti a una pensione di garanzia per i giovani; interventi a favore delle donne lavoratrici e di lavoratori precoci e gravosi. Senza essere prolissi, sono state introdotte misure che non necessariamente determineranno creazione di occupazione, ma che piuttosto si configurano come semplici politiche di assistenzialismo, quindi senza riuscire a mettere al centro il lavoro e la sua qualità. Sono sicuramente utili e positivi gli incentivi a favore delle aziende per assunzioni nel Mezzogiorno, il bonus occupazionale (sempre a favore delle aziende) per l'assunzione di giovani laureati e con il 110 e lode e i dottorati di ricerca, gli incentivi per l'assunzione di apprendisti, così come giovani conducenti per le imprese di autotrasporto merci, le 4mila assunzioni presso i centri



per l'impiego, la conferma dei percorsi di alternanza scuola-lavoro (ora denominati "percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento"), l'introduzione di una pensione anticipata "quota 100" ed anche l'idea del reddito di cittadinanza... ma, e come Fit-Cisl l'abbiamo già detto e lo ripetiamo, c'è ancora da introdurre un sistema che garantisca un rafforzamento della contrattazione (anche, ma non solo, per permettere l'ampliamento di forme di welfare e l'aumento dei salari), così come maggiori investimenti strutturali per le imprese, tenendo a mente la lotta all'evasione fiscale, al lavoro nero e al contrasto all'uso di forme atipiche in sostituzione del contratto subordinato, in modo da ridurre la pressione fiscale dei lavoratori e permettere loro di reinvestire nell'economia del Paese. Perché l'occupazione non si può creare solo per leggi e decreti, ma aumenta se cresce in maniera stabile l'economia.

E proprio mentre stiamo scrivendo questo articolo è stato presentato il 2° rapporto Censis-Eudaimon sul welfare aziendale, dal titolo non troppo roseo: "Occupazione: lavorare in pochi, lavorare troppo, il paradosso italiano". Sintetizzando, lo studio riporta come nel nostro Paese la percentuale di posti di lavoro creati sia inferiore ad altri Stati europei. Non solo: si sottolinea come i giovani siano presenti principalmente nel settore alberghiero, della ristorazione e del commercio. Crescono le disuguaglianze retributive tra operai, impiegati e dirigenti e chi è occupato ha aumentato il carico di lavoro (in termini di orari e di intensità), con il conseguente aumento di stress da lavoro. Ben 4,8 milioni, sempre secondo i dati riportati, lavorano oltre l'orario di lavoro senza il pagamento dello straordinario.

Una rotta che va necessariamente modificata assieme alle parti sociali. Tocca rimboccarsi le maniche e alzare

ancora di più la voce per fare sentire i bisogni dei giovani a questo Governo per evitare fughe di laureati, tornare a un sistema che premi la meritocrazia, creare un'occupazione che sia di qualità e permetta anche di vivere oltre il lavoro, che sia basata sulla contrattazione per far convergere gli interessi dei lavoratori con quelli dell'impresa così da creare un circolo virtuoso.

La Fit insieme a tutta la nostra Cisl, qualora vi fosse il bisogno di ricordarlo, da molti anni è impegnata concretamente per dare spazio ai giovani. Non uno spazio confinato e ristretto "lontano" dall'organizzazione, bensì dentro l'organizzazione a tutti i livelli, anche quelli decisionali, sia regionali che nazionali. Cioè la "voce" di ragazzi e ragazze iscritti al sindacato possa avere il giusto peso nelle scelte che la Cisl compie per rappresentare efficacemente i giovani (ma non solo) nel mondo del lavoro.

Il 2019 vede il Coordinamento Giovani impegnato in un progetto sul medio termine per fare conoscere la Fit in primis, ma anche lo stesso Coordinamento. In cosa consiste? Attorno al mondo del lavoro (e della ricerca del lavoro) gravitano una serie molto vasta di norme, possibilità, diritti e doveri per i lavoratori e futuri lavoratori. Esistono naturalmente norme tipizzate, e quindi specifiche, per le varie categorie di lavoratori nei settori dei trasporti (ad esempio i ferrovieri differiscono, al momento, dagli autoferrottrantieri su taluni aspetti riconducibili alla stessa tematica) ma ci sono anche aspetti che sono trasversali tra tutti i settori. L'idea di fondo è quella di diramare una serie di opuscoli e volantini da divulgare o da poter affiggere nelle bacheche sindacali sui luoghi di lavoro, mantenendo la stessa impostazione grafica su tutte le "uscite" con cadenza bimestrale, con dei "flash", brevissime informazioni utili,



rispetto a una specifica area tematica. Nozioni che saranno riportate in una chiave di lettura semplice e sintetica, così da poter fornire un'infarinatura generale sull'argomento. Se poi il lavoratore dovesse ritenere di necessitare di informazioni più dettagliate e specifiche per il proprio caso, potrà rivolgersi al delegato o alla struttura territoriale/regionale di riferimento.

Il "numero 01", sulle pensioni complementari, è già stato lanciato e a brevissimo uscirà il secondo, con informazioni sulle ferie. Potete trovare il tutto anche sul sito internet ufficiale della Fit-Cisl all'indirizzo <http://www.fitcisl.org/369> (la pagina dei giovani all'interno del sito). I prossimi argomenti che verranno trattati riguarderanno la malattia, l'apprendistato e altri ancora che non anticipiamo oggi.

Altro punto di forza che ha sempre contraddistinto la Fit-Cisl riguarda la formazione a tutti i livelli: dai delegati ai quadri e dirigenti. Così da accrescere e valorizzare competenze e conoscenze e poter rimanere sempre "sul pezzo" e preparati a dialogare con le controparti aziendali, ma soprattutto per sapere quale approccio adottare

nell'avvicinare le nuove generazioni di lavoratori e lavoratrici al sindacato. Ma la Fit-Cisl non vuole fermarsi solo a questa pratica: aumentare le ragazze e i ragazzi nelle fila del sindacato significa anche assicurare un futuro con giovani dirigenti nella Fit e, la nascita del Coordinamento Giovani

Noi del Coordinamento giovani vogliamo dialogare con i lavoratori e le lavoratrici coetanei, coinvolgerli e assisterli, ascoltarli

lo dimostra, fare in modo che ciascun giovane di merito abbia un incarico reale e concreto nell'organizzazione. Questo è e deve rimanere un punto cardine del Coordinamento: non giovani negli organismi per il piacere di averne, ma fare in modo che essi possano crescere nella Fit così da far crescere il sindacato.

Rimane infine la sfida, vista non come uno scoglio ma più come un'avventura in continuo corso d'opera, anno dopo anno, che i giovani affrontano quotidianamente con impegno: dialogare con i lavoratori e le lavoratrici coetanei, coinvolgerli e assisterli, ascoltarli, spiegare loro l'importanza del sindacato e di cosa un'associazione di persone numericamente forte può fare e raggiungere per la totalità dei lavoratori.

Le navi autonome presentano più problemi che soluzioni



di **Francesco Di Fiore**
Coordinatore ispettori Itf

Le navi autonome sono già una realtà, ma quali rischi comportano? Il dibattito è in corso e non si prospetta né breve né semplice. Lo scorso 3 dicembre si è riunita a Londra per la centesima volta il Comitato dell'Imo per la sicurezza per parlare di navi autonome, tema, appunto, di grande attualità per il futuro della marineria.

A questo incontro sono stati invitati come relatori Branko Berlan della Itf, la Federazione internazionale dei lavoratori dei trasporti a cui Fit-Cisl aderisce, e due rappresentanti dei costruttori, Kevin Daffey della Rolls Royce e Timo Koponen di Wärtsilä. È bene ricordare che queste due aziende sono molto avanti nella fase sperimentale sul campo e sono quelle che maggiormente spingono perché si passi alla totale automazione delle navi senza utilizzo di personale a bordo.

Come si evince, a questo incontro gli armatori non sono stati invitati. La loro posizione è comunque nota: è improntata sullo scetticismo non tanto in merito alla tecnologia, che comunque sembra complicata e quindi dispendiosa, quanto per i costi complessivi connessi a simile tipologia di nave, in particolare per le operazioni collaterali che comunque si debbono organizzare, come la manutenzione, i rifornimenti, il controllo delle at-

tività di carico e scarico merci e via elencando.

Daffey ha comunicato che il governo finlandese ha approvato una legge che permette l'utilizzo di navi autonome nelle sue acque territoriali. Pochi giorni prima la nave Svavi, un traghetto, ha effettuato un viaggio senza equipaggio controllata e guidata da terra.

L'altro paese aperto all'automazione è la Norvegia e il rappresentante di Wärtsilä ha illustrato le sperimentazioni che stanno avendo luogo in quelle acque e ha evidenziato come in merito alla tecnologia il futuro sia "già qui".

Ambedue i dirigenti hanno accennato al traghetto finlandese della società Finferries di nome Folco, lungo 54 m che, carico di auto, ha effettuato il viaggio di andata e ritorno tra i porti di Paracinen e Nauvo controllato dal centro operativo posizionato a Turku a 50 km di distanza. È da notare che il mezzo ha ormeggiato e disormeggiato senza aiuto esterno.

Chiaramente è stato più cauto il rappresentante dei marittimi Branco Berlan della Itf, che ha evidenziato come, in effetti, sono frequenti gli interventi dell'equipaggio per correggere gli errori dell'automazioni e non



L'Imo

L'**Organizzazione marittima internazionale**, in acronimo **Imo**, è un istituto specializzato delle Nazioni Unite incaricato di sviluppare i principi e le tecniche della navigazione marittima internazionale allo scopo di promuovere la progettazione e lo sviluppo del trasporto marittimo internazionale rendendolo più sicuro e ordinato.

viceversa. Questo in base a dati statistici raccolti.

I rappresentanti dei costruttori hanno ribattuto che si apriranno grandi opportunità per i marittimi, che potranno "riciclarsi" a terra impiegati nel controllo remoto delle navi senza più dover lavorare per mesi lontano da casa.

Nel dibattito è stato sottolineato un altro aspetto legato alla formazione: come potrà essere lo sviluppo di carriera di un ufficiale se non naviga? Come potrà diventare comandante senza esperienza di bordo per essere in grado di controllare da remoto?

Doffey si è augurato che tutti i paesi seguano l'esempio di Finlandia e Nor-

vegia, in quanto, per regolamentare la materia in sede Imo ci vorrebbero più di 10 anni, troppi secondo lui per la tecnologia che avanza rapidamente. Berlan ha ribattuto ponendo sul tappeto un altro argomento non di poco conto: chi avrà la responsabilità della nave a bordo da terra? Si tratta di un aspetto legale di non facile soluzione. Sempre secondo il rappresentante di Itf le navi autonome non potranno mai essere operative a livello internazionale se non altro per l'enorme lavoro sul piano legislativo che dovrebbe avvenire per uniformare, da quel punto di vista, i paesi che si affacciano sul mare.

Un altro aspetto affrontato dal dibattito è stato il pericolo che venga a mancare il collegamento satellitare lasciando la nave senza controllo. I costruttori hanno sottolineato come vi siano più mezzi di

comunicazione con la nave per fornire la certezza che perlomeno sia sempre funzionante, inoltre tutte le comunicazioni sono criptate per eliminare il pericolo di attacchi informatici. Anche in questo campo comunque vi sono rischi, vista l'abilità degli hacker nel violare sistemi ben più complessi, e nulla impedirebbe a un pirata informatico di prendere il controllo

della nave e dirigerla in una località ove il carico possa venir predata o addirittura potrebbe usarla per scopi terroristici.

L'ultimo tema dibattuto è stato il salvataggio in mare. Come potrebbe intervenire una nave autonoma per prestare soccorso per esempio all'equipaggio di un'altra unità oppure



come potrebbe effettuare ricerche di naufraghi? È una grossa questione cui non è stata data risposta, sapendo che in questo campo non può certo modificarsi la legge del mare.

Possiamo quindi dire, senza timore di smentita, che la centesima riunione del comitato sicurezza dell'Imo ha lasciato molte questioni aperte, tutte estremamente importanti. Non si può negare che la tecnologia delle navi autonome già esista, ma la complessità del trasporto marittimo, ancora una volta, è emersa lasciando i partecipanti nella convinzione che nel breve e pure nel medio periodo saranno impiegate solo in acque protette.

Raina Junakovich: una vita spesa a favore dei marittimi



di **Remo Di Fiore**

Componente a nome della Fit-Cisl dell'Esecutivo Itf

Crediamo che molti giovani marittimi e sindacalisti dell'ultima generazione non conoscano la storia di Raina Junakovich, che ha segnato una svolta epocale nella lotta a favore di coloro che lavorano per mare con riferimento alla sicurezza, alla loro dignità e alla battaglia contro le famose "carrette del mare". Noi della Cisl dobbiamo essere orgogliosi del lavoro svolto da questa donna poiché ne siamo stati partecipi, sostenendola e mettendo a sua disposizione le nostre strutture.

La vita di Raina è davvero un romanzo (su di lei è stato scritto anche un libro), oseremmo dire anche sentimentale per il forte legame con il marito



cosa che riesce a fare in maniera avventurosa insieme al marito e a due figli piccoli, Ivan e Nicolaj. Nel 1946 la famiglia è in Italia e il marito riprende la propria attività per mare.

Arriviamo al 17 febbraio 1974, quando la nave Seagull scompare a sud di Licata con l'intero equipaggio di 29 persone più la giovane moglie del comandante, un francese. Raina che era a bordo per festeggiare il Natale col marito, sbarca prima a Crotona e scampa alla tragedia. La Seagull, un mercantile di 6500 tonnellate battente bandiera liberiana, era carico di fosfati e non era certo in buone condizioni. Tra l'altro aveva un equipaggio eterogeneo formato da due italiani, due spagnoli, un turco e 19 africani.

A Crotona già erano state denunciate una serie di avarie ma, invece che andare ai lavori, la nave viene fatta partire.

Poiché Raina non riceve alcuna telefonata dal marito si allarma. Chiama l'armatore a Genova che non si dimostra preoccupato. Sembravano comunque scattate delle ricerche, ma alla fine scopre che niente è stato fatto perché l'armatore non ha mai segnalato all'autorità la scomparsa della nave. L'ultimo messaggio della Seagull risaliva a otto giorni prima e segnalava mare molto agitato e difficoltà a condurre la navigazione. Il 25 febbraio il comandante della nave Vela segnala di aver incontrato resti di un naufragio e una tavola con la scritta Seagull. Il 26 iniziano le ricerche. Viene trovato il corpo del 2° ufficiale su uno zatterino. L'autopsia dirà che era sopravvissuto per quattro giorni, come dire che avrebbe potuto esser salvato se le ricerche fossero scattate in tempo. I fatti sono allucinanti.

Raina riceve telefonate misteriose di persone che dicono di aver visto il marito a Livorno, altre in Libia prigioniero. L'armatore non avverte della scomparsa neppure le famiglie dei marittimi africani. Lo farà Raina la quale scopre che era stato assicurato lo scafo e il carico ma non l'equipaggio, come dire che era un

Noi della Cisl dobbiamo essere orgogliosi del lavoro svolto da questa donna poiché ne siamo stati partecipi

Frane scomparso in mare con la nave Seagull. Raina nasce in Bulgaria nel 1914 da una famiglia benestante. Segue il padre ufficiale di carriera prima in montagna nella Valle delle Rose e poi a Sofia. In Italia si laurea in Lettere, si iscrive all'albo dei giornalisti. Lavora all'Ansa e alla Radio Vaticana. Si stabilisce a Roma. Ma prima di tutto ciò, dopo aver sposato nel '42 Frane Junakovich, dalmata di Sebenico, marconista di bordo, vive in clandestinità nel '43 e lotta per ben 10 anni per riuscire a uscire dalla Jugoslavia,



povera, vive presso le suore. È molto religiosa. Ad ottant'anni scopre l'India ove viaggia alla ricerca della pace interiore. L'India le ricorda suo padre quando, in servizio nella Valle delle Rose, le leggeva storie su quel paese. Lì collabora a un progetto a sostegno dei diseredati locali.

Spesso si rammaricava di non poter portare un fiore sulla tomba del marito e, quando le facevano notare il suo attivismo, rispondeva «Io non ho fretta per i nostri morti annegati, loro

naufragio annunciato per riscuotere l'assicurazione.

Raina ormai sessantenne non esita e denuncia gli armatori. È uno storico processo i cui atti meritano di esser letti. I supposti armatori dichiarano di non esserlo in quanto la nave era di proprietà della Seagull Shipping Company di Monrovia e via di seguito in un interminabile rimando di scatole cinesi in cui non è facile districarsi.

Per stringere il racconto diciamo che la sentenza ha condannato gli armatori a sei anni di carcere per naufragio colposo e omicidio colposo plurimo con l'aggravante dell'omissione di soccorso. È stata una sentenza storica, la prima che abbia portato all'attenzione di tutto il mondo il problema delle carrette del mare e lo sfruttamento dei marittimi.

Da quel momento la vita e l'attività di Raina cambiano per dedicarsi alla difesa dei marittimi e alla loro sicurezza. Questa donna minuta, dimessa tira fuori una grinta terribile. Fonda il Comitato Seagull, opera con la Stella Maris e con noi. Per la risonanza che il suo lavoro ha con gli organi di stampa, diventa lo spauracchio di Ministri e Registri di Classificazione.

Il suo primo e più grande risultato è la legge 135 del 77, ove viene istituita la figura del Raccomandatario marittimo, cui viene per legge attribuita

la piena responsabilità penale e civile, con garanzie bancarie per l'imbarco di personale italiano e straniero, in particolare su navi di bandiera estera. Il Raccomandatario garantisce stipendi, previdenza, assicurazioni per il marittimo che imbarca. Una vera rivoluzione se pensiamo che sino ad allora molti marittimi erano reclutati da "caporali" in piazza Banchi a Genova e inviati a bordo senza garanzie e protezione alcuna e ricattati in ogni modo sotto la minaccia di perdere il posto di lavoro.

L'impegno di Raina non ha soste. Ormai è chiamata "La vedova del mare" e, con il Comitato Seagull, si impegna sui naufragi dello Stabia, del Tito Campanella, del Marina di Equa, del Phenix, del Brick 12. In apparenza così dimessa tiene testa a esperti, avvocati, giuristi e per questo viene invitata a Ginevra alle conferenze della Ilo, l'Organizzazione dell'Onu per il lavoro, e alla Itf, la Federazione internazionale dei lavoratori dei trasporti, ove tutti scoprono la forza interiore che muove questa donna che lotta per i marittimi.

Raina riceve minacce e ritorsioni. È



ormai sono in pace; sono i vivi che hanno fretta, che hanno bisogno di giustizia da vivi!».

A Licata Raina è sempre stata legata, forse perché era il punto sulla terraferma più vicino al luogo del disastro. In questa città, presso il santuario dell'Addolorata, viene eretto un monumento alle vittime del mare inaugurato nel 1982 dal Ministro della Marina mercantile, dal Vescovo e da Raina. Ogni anno con una cerimonia si ricordano le vittime del "Seagull". La città di Licata ha dedicato una strada a Raina Junakovich.

Raina è morta ad Ariccia l'8 luglio scorso a 93 anni. Le sue ceneri per sua espressa volontà sono state trasferite in Bulgaria.

Il Dialogo sociale al lavoro per aumentare la sicurezza



di **Francesca Di Felice**

Digitalizzazione, sicurezza, prevenzione e contrasto alla violenza nei luoghi di lavoro, promozione e sostegno dell'occupazione femminile. Sono questi alcuni dei temi trattati all'ultima riunione del Comitato dialogo sociale trasporto su strada, che si è svolta lo scorso 12 febbraio a Bruxelles e che ha visto il confronto tra la Etf, la Federazione europea dei lavoratori dei trasporti a cui Fit-Cisl è affiliata, e l'Uitp, l'associazione che rappresenta le aziende a livello europeo.

La riunione è iniziata con la presentazione, da parte di un rappresentante della Commissione trasporti del Parlamento europeo, delle prossime iniziative che saranno promosse dall'Ue in merito allo sviluppo della mobilità sostenibile urbana. Nello specifico si tratta di misure per consentire a tutti i cittadini dell'unione di beneficiare dei vantaggi di un traffico più sicuro, di veicoli meno inquinanti e di soluzioni tecnologiche più avanzate, sostenendo nel contempo la competitività dell'industria dell'Ue. A tal fine le iniziative proposte comprendono una politica integrata per il futuro della sicurezza stradale che prevede misure di sicurezza per i veicoli e le infrastrutture; norme in materia di emissioni di CO2 per i veicoli pesanti; un piano d'azione strategico per lo sviluppo e la produzione di batterie in Europa e una strategia lungimirante sulla mobilità

connessa e automatizzata. Tali proposte e orientamenti, che probabilmente saranno oggetto di confronto nella prossima legislatura europea, influenzeranno inevitabilmente i paesi membri e, di conseguenza, le aziende dei settori interessati.

I lavori sono proseguiti con il confronto sulle due tematiche centrali presenti all'ordine del giorno: la trasformazione del trasporto pubblico locale con l'affermarsi nel settore della digitalizzazione e la revisione delle raccomandazioni comuni sull'insicurezza e la sensazione di insicurezza nel trasporto pubblico locale. In merito al primo aspetto, è stato comunicato il riconoscimento del finanziamento, da parte della Commissione europea trasporti, del progetto congiunto Etf-Uitp dal titolo "Trasformazione digitale e dialogo sociale nei trasporti pubblici urbani". È da circa un anno che il gruppo di lavoro di dialogo sociale lavora alla preparazione del progetto citato, il quale si pone l'obiettivo di analizzare il processo di trasformazione digitale, che sta interessando anche il settore del tpl, con l'introduzione di nuove tecnologie finalizzate ad aumentare le prestazioni, a soddisfare le richieste dei clienti, a mantenere o aumentare il servizio di qualità e il contenimento dei costi. Etf e Uitp considerano di grande interesse i riflessi che la digitalizzazione può

avere per l'organizzazione del servizio e del personale coinvolto e quindi reputano necessario attenzionare l'impatto che essa avrà sull'occupazione e sulle condizioni di lavoro.

Infatti, le tecnologie possono creare lavoro, sostituirlo, intensificarlo, cambiarlo, facilitarlo e riorganizzarlo. Il progetto, iniziato lo scorso febbraio e che avrà la durata di 18 mesi, si propone proprio di affrontare in modo congiunto, nell'ambito del dialogo sociale, gli aspetti sopra descritti prevedendo percorsi di adattamento e formazione per il personale per essere pronto al cambiamento acquisendo nuove competenze. È prevista la realizzazione di quattro workshop, a cui parteciperanno esponenti dell'Etf e dell'Uitp, che studieranno l'impatto della trasformazione digitale su: lavoro; manutenzione; gestione delle risorse umane e organizzazione del lavoro; servizi alla clientela. I risultati del progetto saranno una presentazione del quadro esistente nelle aziende europee in termini di impatto sul lavoro, con la raccolta delle buone pratiche, l'individuazione di una strategia futura e l'elaborazione di raccomandazioni comuni, il tutto contenuto nella predisposizione della guida "Trasformazione digitale e dialogo sociale nel trasporto pubblico urbano" in diverse lingue, tra cui l'italiano. La guida così, come le strategie e le rac-

comandazioni risultanti dal progetto, saranno un punto di riferimento per le aziende europee, incluse quelle italiane, che si occupano di trasporto pubblico urbano.

Altro tema centrale affrontato è stato quello relativo alla revisione delle raccomandazioni comuni sull'insicurezza e la sensazione di insicurezza nel trasporto pubblico locale che risalgono al 2003. La revisione delle raccomandazioni fa parte del programma di lavoro che Etf e Uitp si sono date nell'ambito del dialogo sociale. Le parti hanno lavorato in modo proficuo separatamente e congiuntamente per aggiornare le raccomandazioni, soprattutto a seguito del crescente fenomeno delle aggressioni e della vio-

Cos'è il dialogo sociale?

Il concetto di "dialogo sociale", secondo la definizione del portale Eurlax, indica le procedure di concertazione in cui sono implicate le parti sociali (ossia le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori) al fine di difendere gli interessi dei loro membri. È riconosciuto come obiettivo comunitario ai sensi dell'articolo 151 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (Tfue).

Il dialogo sociale contribuisce all'elaborazione della politica sociale europea. Le parti sociali sono infatti impegnate in discussioni, consultazioni, negoziati e azioni comuni condotti a livello dell'Uw, a complemento delle azioni condotte a livello nazionale.

Prima di prendere provvedimenti in campo sociale, la Commissione europea deve consultare le parti sociali (articolo 154 Tfue). In seguito, tali parti possono negoziare accordi, i quali possono essere attuati indipendentemente a seconda delle prassi nazionali, ovvero possono richiedere la loro attuazione mediante una decisione del Consiglio (articolo 155 del Tfue).

Il dialogo sociale europeo può essere di tipo: trilaterale (parti sociali e istituzioni dell'Ue) o bilaterale (organizzazioni dei datori di lavoro e organizzazioni sindacali).

Esempi di accordi derivanti dal dialogo sociale includono quelli relativi a molestie e violenza sul lavoro (2007) e a mercati del lavoro inclusivi (2010).



in ogni sua forma, indipendentemente dagli autori. Inoltre, ciò darà più forza alle azioni di strategia sindacale poste in essere nel nostro Paese al fine di tutelare i lavoratori e le lavoratrici del settore.

Infine, le parti si sono confrontate in merito all'attuazione della raccomandazione comune "Potenziamento dell'occupazione delle donne nel trasporto pubblico urbano" dell'8 aprile 2014. A tale si è deciso di avviare un'indagine statistica per raccogliere dati relativi all'occupazione femminile nelle aziende di trasporto pubblico urbano. L'indagine sarà realizzata attraverso l'elaborazione di un questionario, i cui contenuti saranno individuati congiuntamente dall'Etf e dall'Uitp, che dovrà essere compilato dalle aziende europee di tpl. L'elaborazione dei dati, che seguirà la raccolta dei questionari, consentirà di individuare una valida base di partenza per promuovere l'aumento dell'occupazione femminile nel settore.

lenza messa in atto da parte di terzi ai danni degli operatori del tpl che lavorano a contatto con il pubblico. Il risultato di incontri e lavoro a distanza è un documento che è stato presentato dall'Etf, che analizza ogni aspetto del fenomeno della violenza, fisica, verbale e psicologica, sia interna, messa in atto da superiori e colleghi, sia esterna, praticata cioè da soggetti terzi, collocandone ogni forma tra le responsabilità del datore di lavoro e delle politiche generali in materia di sicurezza. Le parti si sono confronta-

te sul documento apportando ulteriori contributi, che saranno recepiti in un documento di avanzamento. La revisione delle raccomandazioni del 2003 è un obiettivo fondamentale da perseguire, soprattutto se si pensa all'incidenza sempre più crescente, nel nostro Paese, del fenomeno delle aggressioni ai danni dei lavoratori del trasporto pubblico. Infatti, le aziende che si occupano di trasporto pubblico urbano dovranno attenersi alle raccomandazioni per prevenire, contrastare e gestire il fenomeno della violenza

Le gravi crisi aziendali? Si possono risolvere. Ecco come

di Antonio Frigerio

L'evoluzione economica e sociale dei sistemi industriali pone i lavoratori e il sindacato di fronte a sfide sempre più complesse nell'affrontare crisi aziendali e di settore. Il vecchio approccio, rigido e poco resiliente, rischia di inibire e limitare la possibilità di ricollocamento della forza lavoro, soprattutto nei casi in cui l'alternativa offerta dall'imprenditore è la riduzione drastica del personale o, ancor peggio, la chiusura dell'unità produttiva o dell'azienda stessa.

Di fronte a questi problemi è necessario porre il dialogo costruttivo al centro, con il sindacato come attore attivo, capace di proporre soluzioni e non solo di reagire agli scenari negativi che vengono illustrati dalle aziende. Le organizzazioni sindacali devono svolgere un ruolo non diverso, ma evoluto, capace di adattarsi alle modifiche del sistema industriale, evitando così di diventarne vittime, ribadendo la propria importanza di associazione di lavoratori.

Con questa visione nasce il progetto Ristart, che ha come obiettivo l'analisi delle diverse modalità di affrontare le gravi crisi aziendali con il coinvolgimento diretto di lavoratori, attori sociali, stakeholder e istituzioni territoriali che insieme costituiscono il capitale sociale territoriale.

Finanziato dall'Unione europea, Ristart è incentrato sull'analisi e lo studio del ruolo dei sistemi industriali nella creazione di nuove forme di lavoro e di impresa per progettare l'economia locale, coinvolgendo per 24 mesi quattro Stati Membri (Francia, Italia, Polonia e Spagna), e la Cisl (come coordinatore) in collaborazione con: l'Università cattolica del Sacro Cuore; il sindacato francese Cfdt; il Centro di ricerca sociologica sulla vita quotidiana e il lavoro dell'Università autonoma di Barcellona; la Warsaw School of Economics. Il progetto ha beneficiato inoltre della collaborazione di Ial nazionale (la rete di società di impresa sociale fondata dalla Cisl per la formazione professionale e continua) e della Confederazione europea dei sindacati (Ces).

Ristart ha identificato alcune buone pratiche nella gestione delle ricadute operazionali dovute alla chiusura o alla ristrutturazione dei siti produttivi, suggerendo un modo costruttivo ed efficace per affrontarle, fornendo uno strumento al sistema europeo di relazioni industriali per supportarne il rafforzamento nell'ambito di una continua evoluzione della società e dell'economia.

A tal fine sono state analizzate esperienze significative nelle relazioni industriali e nel dialogo sociale volte

all'identificazione di opportunità di rinnovamento, trasformazione e rafforzamento dei contesti produttivi. Gli attori sociali hanno spesso trovato modi differenti, oltre alla conservazione del posto di lavoro, per preservare il futuro da un lato dei lavoratori a rischio di licenziamento, dall'altro dell'economia locale. Nel caso dei cosiddetti "salvataggi" di impianto produttivo, i lavoratori vengono sostenuti nel diventare essi stessi l'attività, rilevando l'impresa e organizzandosi in diverse forme (cooperativa, piccola impresa e via elencando), modificando pertanto il loro ruolo e la loro responsabilità. Nel caso invece delle "chiusure", ossia di fronte all'impossibilità del salvataggio dell'impianto produttivo, i lavoratori licenziati sono sostenuti o convertendo il proprio profilo professionale (anche attraverso formazione professionale) o diventando lavoratori autonomi (avviando, ad esempio, imprese artigiane, cooperative e così via), anche in settori diversi da quello di provenienza.

L'azione progettuale è stata caratterizzata da due fasi di ricerca: una documentaria e una sul campo. La ricerca documentaria ha prodotto un profilo dettagliato di ciascun paese coinvolto, tenendo conto del mercato del lavoro nazionale, dello sviluppo delle imprese, della legislazione nazionale in materia di lavoro e imprenditoria



e l'eventuale supporto dell'Unione europea per gli investimenti. In tale fase i partner del progetto hanno identificato casi nazionali di ristrutturazione o chiusura d'impianti produttivi con licenziamenti collettivi evidenziando, attraverso un approccio analitico, quelli in cui la crisi è stata risolta dagli attori sociali in modo innovativo.

La ricerca sul campo ha approfondito ciascun argomento, esplorando il ruolo dei sistemi di relazioni industriali nazionali e locali della gestione dei licenziamenti collettivi. In questa fase sono stati selezionati i sette casi di studio più rilevanti e identificativi al fine del progetto. In particolare, in Italia, due aziende e un distretto industriale:

- **Agnesi:** pastificio per anni simbolo dell'eccellenza italiana, nel quale i sindacati e la Regione Piemonte hanno avviato e sostenuto il progetto di riqualificazione del lavoro;
- **Ferrolti:** azienda metallurgica nella quale è stato messo in atto il Workers' Buy Out, meccanismo con cui i lavoratori hanno dato vita a una cooperativa acquisendo la società preesistente;
- **Distretto calza alto mantovano:** per anni primo distretto industriale in Europa (e secondo al mondo) nella calzetteria, messo a dura prova dalla delocalizzazione

e dalla concorrenza cinese. In questa area industriale, tramite le organizzazioni sindacali, è stato firmato un accordo in base al quale alcune imprese locali venivano sostenute per mettere i propri impianti produttivi a disposizione delle start-up che ha visto protagoniste le lavoratrici.

In Francia:

- **KME:** azienda metallurgica che, dopo varie vicissitudini e un'intesa negoziazione, ha accettato un piano industriale alternativo proposto dalle parti sociali. Tramite tale piano i lavoratori hanno potuto determinare collettivamente come tagliare i costi;
- **PSA:** azienda automobilistica francese, in cui le parti sociali hanno coinvolto la Regione nella riqualificazione del sito produttivo ormai sovradimensionato.

In Polonia:

- **MAN:** azienda del gruppo Volkswagen, che ha beneficiato dell'intervento del sindacato nell'interagire a livello di comitato aziendale europeo (Cae) nel caso della delocalizzazione del maggior

sito produttivo dell'azienda all'interno del paese.

In Spagna:

- **Almirall:** azienda farmaceutica in cui i sindacati, mantenendo una posizione unitaria forte e di concertazione anziché di semplice contestazione, hanno consentito l'introduzione di un piano di ricollocazione lavorativa con una commissione di valutazione preposta a valutare i risultati intermedi.

L'analisi di questi casi ha messo in evidenza l'importanza della presenza di relazioni industriali partecipative, di lavoratori aperti alle sfide del cambiamento, di un tessuto istituzionale, economico e creditizio sensibile al "capitale sociale territoriale" portato dalle imprese e dal lavoro.

Più degli incentivi economici e delle risorse, la vera chiave di successo di molti casi aziendali appare essere la costruzione e il mantenimento di una "filiera della fiducia"

Più degli incentivi economici e delle risorse, che sono ovviamente importanti, la vera chiave di successo di molti casi aziendali appare essere la costruzione e il mantenimento di una "filiera della fiducia", da una parte, e di una "filiera formativa pragmatica", dall'altra. Esse sono in grado di anticipare i cambiamenti o di trovare vie di uscita soddisfacenti per imprese e lavoratori, pur in situazione complesse o compromesse.

Leggi e sostegni contrattuali riescono a trovare la propria efficacia solo laddove è presente una visione pragmatica del futuro (e non solo idealistica), unita a energie e capacità umane in grado di fare la differenza e trasformare una crisi aziendale in un'opportunità di sviluppo.

Aiutiamo i giovani a trovare lavoro

Il settore dei trasporti in Campania è sempre al centro delle trattative tra organizzazioni sindacali e istituzioni competenti.

Grande attenzione abbiamo riservato, per esempio, come Fit-Cisl Campania, al bando pubblicato dall'Eav (Ente autonomo Volturino), azienda di trasporto pubblico su ferro e gomma interamente partecipata dalla Regione. Vogliamo la massima trasparenza e soprattutto che sia premiata la competenza per riempire le caselle che verranno occupate. È un dovere morale per questa terra, ricca di capacità e potenzialità, ma ancora troppo arida di buone opportunità occupazionali.

Il bando pubblicato dall'Eav prevede 350 assunzioni in vari profili professionali. Come Fit-Cisl Campania, al fine di dare una preparazione adeguata e specifica ai candidati che parteciperanno alla selezione, ci siamo mossi per tempo e curando ogni particolare tecnico: per questo abbiamo organizzato un percorso formativo propedeutico alle selezioni, destinato a tutti i familiari degli associati alla Fit e alle altre federazioni Cisl. Le selezioni di Eav dovrebbero (il condizionale è d'obbligo perché non c'è ancora una data ufficiale) iniziare nel mese di febbraio.

Il percorso formativo della Fit-Cisl Campania è iniziato il 3 dicembre ed è ancora in corso. Il corso curato dal Coordinatore Giuseppe "Pippo" De Rosa ha avuto enorme risalto in regione. Ogni aula è stata divisa per profilo e per argomento, in modo da fornire gli elementi per prepararsi al meglio. Ogni singolo corsista ha avuto a disposizione circa dieci ore per ogni argomento. I ragazzi che partecipano al nostro percorso forma-

tivo sono circa 300, così suddivisi: 90 per profilo A (operatori di esercizio); 40 per i profili meccanici; 25 per profilo H (macchinisti/capitreno); 108 per profilo G (operatori di stazione); 15 per profilo F (operatori di manovra); 15 per profili di laureati.

Alcuni aspetti del bando, quando fu reso noto con la pubblicazione sul Bure della Regione Campania, non ci convincevano e abbiamo lottato con le altre organizzazioni sindacali per modificarli. Nelle prossime settimane si dovrebbe tenere questo concorso tanto atteso per rafforzare, consolidare e aggiornare un settore, quello dei trasporti pubblici, troppo precario e sempre sull'orlo di una crisi finanziaria che avrebbe conseguenze drammatiche per il destino dei lavoratori.

L'Eav ha vissuto un periodo di grande difficoltà aziendale e negli ultimi mesi ha cominciato a vedere uno spiraglio di luce. Da qui è nata la possibilità di nuove assunzioni. Se un'azienda pubblica fa questo passo non può che essere giudicato con soddisfazione da noi, nell'ottica appunto di aumentare l'occupazione a partire dai più giovani.

Le polemiche strumentali non ci sono mai interessate; noi crediamo nelle battaglie giuste, nelle vertenze che devono porta-

re a risultati per i lavoratori, unico nostro faro. Entreranno nuove professionalità, dagli operatori di esercizio ai macchinisti, di cui l'Eav ha davvero bisogno. Anzi ne hanno bisogno i cittadini che ogni giorno, tra mille difficoltà, utilizzano i suoi servizi sui mezzi di Cumana, Circumvesuviana e Circumflegrea.

Alfonso Langella
Segretario generale Fit-Cisl
Campania



Partnership con l'Università per un piano dei trasporti strategico: iniziamo dai porti

I porti del Lazio sono un'enorme opportunità sotto il profilo occupazionale, logistico, infrastrutturale, commerciale. Com'è possibile valorizzarli al meglio?

È questa la domanda a cui vogliamo rispondere con il progetto di ricerca sullo sviluppo del sistema portuale della Regione Lazio, che è stato realizzato dall'Ufficio Studi della nostra Federazione regionale. Un progetto che vedrà il contributo e la partnership di enti di ricerca e Università e si ispira a un principio molto semplice, che da tempo eleggiamo a guida della nostra azione sindacale: soltanto essendo propositivi, pianificando, dialogando, approfondendo e "studiando" potremo raggiungere l'ambiziosissimo obiettivo che ci siamo prefissati, quello di ampliare la nostra capacità di proposta rispetto alla realizzazione di un sistema dei trasporti regionale che sia intermodale, sistemico, pianificato in modo intelligente e strategico. Siamo profondamente convinti del fatto che senza immaginare, proporre e pianificare, senza pensare situazioni "altre" e diverse dallo status quo, ci sarà impossibile realizzare cambiamenti migliorativi.

Pensiamo che per raggiungere l'obiettivo di un sistema dei trasporti che coniughi la tutela dell'occupazione e l'efficienza dei servizi al cittadino, la salute delle aziende e il bene della collettività e dei lavoratori, si debba procedere con metodo, instaurando collaborazioni virtuose tra la nostra

Federazione e il mondo accademico, creando spazi di contaminazione ed elaborando soluzioni condivise.

Il progetto di ricerca sul sistema portuale è uno dei primi piani di lavoro che si ispirano a questo modus operandi, che estenderemo anche ad altri settori: si tratta di un'approfondita analisi delle potenzialità e delle opportunità di sviluppo del network dei porti, che – citiamo la ricerca - "può, per le sue caratteristiche intrinseche, rappresentare l'elemento di innesco per attivare quei mutamenti generativi della scala di valore economico/produttivo dell'intero territorio regionale". L'obiettivo, da centrare anche grazie alla collaborazione con l'Università, è quello di "veicolare le opportunità di sviluppo che ruotano intorno ai porti della regione, anche in considerazione della possibile creazione di una Zls (zona logistica semplificata)", e di considerare la "nave come fattore di innesco di una catena di effetti che coinvolgono piani di sviluppo industriali e della logistica", ovvero come "un elemento della rete di comunicazioni che dalla scala locale trasla progressivamente verso quella globale".

Il progetto parte da quattro assunti: "i porti sono punti materiali di snodo delle dinamiche economiche globalizzate; il loro sviluppo rappresenta l'elemento strutturale di sostegno alla



crescita dell'intera filiera produttiva industriale e commerciale, che nel Lazio manca ancora di una propria identità; sono bacini occupazionali che racchiudono enormi potenzialità in termini quantitativi e qualitativi; rappresentano, in un'ottica di sviluppo, il perno intorno a cui rigenerare e far evolvere l'intero sistema della logistica e della pianificazione delle reti infrastrutturali, materiali e immateriali, attraverso cui ridisegnare i profili della mobilità e della vivibilità cittadina regionale".

In parole povere, una regione che affaccia sul mare come il Lazio deve valorizzare il proprio sistema portuale in modo tale che ne tragga beneficio tutto il complesso della logistica e dei trasporti: come organizzazione sindacale, cercheremo di comprendere al meglio "come" realizzare questo obiettivo e lo perseguiremo con decisione e fermezza.

Marino Masucci
Segretario generale Fit-Cisl
Lazio

Chiediamo più sicurezza nel tpl a Firenze

A Firenze, il tema della sicurezza riferito agli episodi di violenza verbale e fisica che sistematicamente si verificano a bordo dei mezzi tpl su gomma, confermando un trend di forte preoccupazione fra il personale, necessita di un'ulteriore attenzione e soprattutto di atti concreti finalizzati alla tutela dei lavoratori e dei passeggeri.

Riportiamo alcune proposte:

- Nomina ad agente di polizia amministrativa degli addetti alla verifica dei titoli di viaggio e dei conducenti con tale abilitazione, con apposito decreto ai sensi del dpr. 616/1977, del d.lgs. 112/98, della l. Cost. n. 3/2001 e del pacchetto sicurezza l. 125/2008. Ciò consentirebbe al personale di esercitare i propri compiti con maggiore autorevolezza, efficacia e sicurezza (anche con divise diverse dal solito che evidenziano il ruolo e le funzioni).



Fatta un'attenta analisi, si comprende che le aggressioni capitano maggiormente nell'accertamento della verifica dei titoli di viaggio, nei numerosi ritardi di esercizio, nella mancanza di informazioni e assistenza. Tutti fatti legati alla regolarità del servizio. Riteniamo quindi opportuno che gli enti locali e le aziende, oltre a confermare tutti gli altri provvedimenti già messi in pratica, valutino anche l'opportunità di istituire nuove figure qualificate, tese a scoraggiare e arginare le aggressioni al personale.

autorità competenti da parte dell'azienda di trasporto e degli enti locali ogni qualvolta un lavoratore subisce aggressione (indipendentemente dalla gravità) sia per tutelare l'azienda e il lavoratore sia per danno al servizio e alla collettività.

- Evitare l'affissione degli orari cartacei dove l'informazione avviene tramite sistema Avm e/o da paline intelligenti, al fine di prevenire incomprensioni fra

i passeggeri. È necessario invece incrementare l'informazione in caso di interferenze al servizio attraverso maggiori investimenti e una informazione puntuale, anche riferendo le motivazioni dei ritardi in maniera particolareggiata.

- Istituzione della figura di "ausiliari del traffico" aziendali, con funzioni riconducibili alla polizia municipale solo finalizzate alla tempestiva rimozione di veicoli in sosta vietata e di blocco della strada; inoltre è necessario procedere anche a una verifica della congruità dei tempi di percorrenza pianificati per i vari itinerari di linea, anche in base alle segnalazioni degli autisti.

Come Fit-Cisl Firenze rimaniamo convinti che la tematica delle aggressioni ai ferrovieri e agli autoferrotramvieri sia un problema diffuso, da cui la nostra città non è immune. Crediamo pertanto che, da una parte, vadano intensificati i controlli delle forze dell'ordine nelle fermate e sulle linee più a rischio e, dall'altra, vadano introdotti ulteriori provvedimenti che possano scoraggiare i facinorosi e dare certezza e sicurezza ai viaggiatori.

*Gianluca Mannucci
Responsabile tpl
Fit-Cisl Firenze*

Oxfam, i dati sulla disuguaglianza economica in Italia

di Geivù

In occasione dell'uscita del nuovo rapporto di Oxfam, "Bene pubblico o ricchezza privata?", è stato pubblicato un aggiornamento sulla distribuzione della ricchezza netta in Italia riferito a metà 2018. La rielaborazione di Oxfam si basa su dati, modello economico e metodologia di stima utilizzati da Credit Suisse per la stesura dell'edizione più recente del Global Wealth Report.

Si fa sempre più larga la forbice tra ricchi e poveri nel mondo. Una situazione in parte alimentata da politiche fiscali che avvantaggiano i primi. È uno degli aspetti messi in evidenza dall'Oxfam nel rapporto "Bene pubblico o ricchezza privata?" diffuso, come ogni anno, alla vigilia del meeting di Davos.

I numeri sulla distribuzione della ricchezza nel mondo offrono un panorama desolante: i 1.900 miliardari che se la godono di più, tra marzo 2017 e marzo 2018, hanno messo in cascina la bellezza di altri 900 miliardi di dollari. Al contrario, la ricchezza netta della metà più povera del globo, pari a 3,8 miliardi di persone, è diminuita dell'11%. Per rendere ancor meglio l'idea dell'incolmabile divario, l'Oxfam riferisce che 26 ultramiliardari (contro i 43 del 2017) possiedono oggi la stessa ricchezza della metà più povera della popolazione mondiale.

Una situazione a cui si è arrivati anche con il calo della pressione fiscale sui super-ricchi, la cui entità è incredibile: nei Paesi più sviluppati, infatti, l'aliquota

massima dell'imposta sui redditi è passata dal 62% del 1970 al 38% del 2013.

L'Italia non "sfigura" e si allinea al trend globale. Alla fine del primo semestre del 2018 la distribuzione della ricchezza nazionale netta (il cui ammontare complessivo si è attestato, in valori nominali, a 8.760 miliardi di euro, registrando un aumento di 521 miliardi in 12 mesi) vede il 20% più ricco degli italiani detenere il 72% della ricchezza nazionale, il successivo 20% controllare il 15,6% della ricchezza, lasciando al 60% più povero dei nostri concittadini appena il 12,4% della ricchezza nazionale. Il top-10% (in termini patrimoniali) della popolazione italiana possiede oggi oltre 7 volte la ricchezza della metà più povera della popolazione. Confrontando il vertice della piramide della ricchezza con la base della popolazione italiana, il risultato è ancora più sconcertante. La ricchezza dell'5% più ricco degli italiani (titolare del 43,7% della ricchezza nazionale netta) è pari a quasi tutta quella detenuta dal 90% più povero dei nostri connazionali. La posizione patrimoniale netta dell'1% più ricco (che detiene il 24,3% della ricchezza nazionale) vale 20 volte la ricchezza detenuta complessivamente dal 20% più povero della popolazione italiana. La ricchezza dei primi 21 miliardari italiani della lista Forbes (fotografata a marzo 2018) equivaleva alla quella netta detenuta (a fine giugno 2018) dal 20% più povero della popolazione (ovvero 107,1 miliardi di euro).

L'evoluzione della quota di ricchezza detenuta dall'1% più ricco italiano mostra

una tendenza di crescita a partire dal 2009, a eccezione del calo verificatosi nel 2016 e 2017. La quota di ricchezza detenuta a metà 2018 (24,33%) supera di circa 1,5% quella detenuta dal top-1% a inizio del nuovo millennio.

Nei 19 anni intercorsi tra l'inizio del nuovo millennio e il primo semestre del 2018, le quote di ricchezza nazionale netta detenute dal 10% più ricco dei nostri connazionali e dalla metà più povera della popolazione italiana hanno mostrato un andamento divergente. La quota di ricchezza detenuta dal top-10%, in risalita dal 2009, si è attestata a fine giugno 2018 al 56,13% (contro il 50,57% del 2000), mentre la quota della metà più povera degli italiani è lentamente e costantemente scesa, passando dal 13,1% di inizio millennio ad appena il 7,85% a metà 2018.

La distribuzione nazionale del reddito equivalente disponibile nel 2016 (ultimo anno coperto dalle rivelazioni Eu-Silc di Eurostat) vede il 20% dei percettori di redditi più elevati detenere quasi il 40% del reddito complessivo, una quota superiore a quella posseduta (37,2%) complessivamente dai 6 decili di reddito più poveri. L'evoluzione temporale delle due quote è rimasta pressoché invariata dal 2009, con la minima distanza (1,2%) registrata nel 2010 e la massima (2,5%) nel 2015.

«Lavoriamo per dare al Paese scuole migliori»



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

In tanti lamentano lo stato di salute del sistema scolastico italiano, ma come stanno davvero le cose? E come si può fare per migliorare? Dal 2008 la **Fondazione Agnelli** cerca di dare risposte in questo senso, sia studiando le nostre scuole sia avanzando proposte per far crescere meglio bambini e ragazzi attraverso l'istruzione. Spiega **Andrea Gavosto**, Direttore dell'ente: «Sin dalla sua nascita, nel 1966, per volere dell'Avvocato Agnelli in ricordo del nonno, fondatore della Fiat, la Fondazione è un centro di ricerca sugli scenari sociali e il futuro dell'Italia. Arrivare a occuparci di istruzione è stata la naturale evoluzione del nostro impegno di studio, che non è mai fine a se stesso, ma sempre orientato a un'azione di advocacy, che muove dagli esiti delle proprie ricerche per influenzare le politiche pubbliche».

È vero che il nostro sistema scolastico presenta gravi lacune?

«Sì, e riguardano le tre variabili fondamentali attraverso le quali si valuta la qualità di un sistema pubblico d'istruzione. Non è abbastanza efficace: a livello nazionale gli apprendimenti – conoscenze e competenze – degli studenti non sono adeguati alle richieste della vita e del lavoro nella società contemporanea. Ancora di più se li si confronta con gli altri paesi europei. In alcune regioni del Sud oltre il 30% degli studenti è al di sotto della soglia minima delle competenze rite-

nute necessarie per essere un cittadino attivo e consapevole. E questo chiama in causa la seconda variabile: la nostra scuola non è abbastanza equa e non garantisce a tutti, come da dettato costituzionale, le stesse opportunità formative. Il nostro sistema non è efficiente, perché per la scuola primaria e secondaria l'Italia non spende molto meno degli altri paesi europei (3% del Pil, contro una media del 3,3%), ma i risultati sono assai poco soddisfacenti».

Cosa occorre fare per il sistema scolastico?

«Lo si dice spesso, ma lo ripeto: la qualità della scuola non può essere superiore a quella dei suoi insegnanti. Quindi, fra le criticità che andrebbero corrette nella scuola italiana, la prima preoccupazione è per i docenti. Ce ne sono ovviamente di straordinari per impegno e competenza, ma in generale la loro qualità non soddisfa e all'origine c'è soprattutto la rinuncia da parte dei governi che in questi anni si sono succeduti a impegnarsi seriamente sulla loro formazione e sul miglioramento dei loro standard professionali. In particolare, gli insegnanti trovano difficoltà a rinnovare strumenti e pratiche della didattica quotidiana. Su questo siamo davvero indietro. Formazione iniziale, modalità di reclutamento, aggiornamento professionale, arricchimento della "cassetta degli attrezzi didattici", ca-



pacità di lavorare in squadra e aiutarci fra pari. E, certo, anche incentivi di carriera affinché l'insegnamento non sia una professione residuale. Questi sono temi importanti, ma anche l'attuale governo – come i precedenti – non sembra muoversi nella direzione giusta».

Qual è il vostro progetto che vi sta più a cuore in favore dell'istruzione?

«Più di uno, a partire da Eduscopio.it, il portale che aiuta le famiglie e i ragazzi nella scelta della scuola superiore. Ma cito anche il progetto Torino fa scuola, che – con Compagnia di San Paolo - porterà al completo rinnovamento di due scuole medie statali della città. I cantieri ora sono aperti; quando le scuole torneranno alla comunità saranno – questa la speranza e l'ambizione – un esempio di come dovrebbero essere concepiti gli spazi e gli ambienti di apprendimento per una didattica moderna. E un modello da seguire anche per il resto del Paese».

CONSORZIO NAZIONALE COOPERATIVE PLURISERVIZI

Società Cooperativa

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



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

Il Consorzio è dotato infatti di un Sistema di Gestione Integrato (9001, 14001, 18001 e SA8000) certificato da organismo esterno accreditato.

Attraverso società di revisione il Consorzio opera in regime di Bilancio Certificato.



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

Inat: mettere la persona sempre al centro.

Un mondo di prodotti assicurativi dedicato ai lavoratori in servizio e in pensione del settore trasporti e alle loro famiglie.



www.inat.it



Da oggi anche dal tuo smartphone
iOS o Android. Scarica le app
per essere sempre collegato!



Largo C. Salinari, 18 - 00142 Roma
info@inat.it • www.inat.it

Ufficio Sinistri:
Tel. 06.515741 selezione 3/4/5
F.S. 970.65130 - Fax F.S. 970.65104
sinistri_inat@agenziaspecialefi.it

Assistenza clienti:
Tel. 06.515741 selezione 2
Fax 06.5137841
info@inat.it