

# La VOCE dei Trasporti

LXX anno dalla fondazione

## 1 Maggio

# LAVORO, DIRITTI, STATO SOCIALE



**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](http://www.unisalute.it)  
numero verde 800 114444

**Unipol**  
GRUPPO



## Editoriale

- 2 1° Maggio 2019, Lavoro, Diritti, Stato Sociale: la nostra Europa

## In Evidenza

- 5 I rider, i facchini, i portuali e l'impegno del sindacato per loro  
7 L'Italia deve credere nel trasporto aereo  
9 Lavorare in sicurezza è una condizione necessaria

## Mobilità Ferroviaria

- 11 Punti di forza e lacune del piano industriale di Fs Italiane  
13 Ecco i nodi da sciogliere in Ferservizi  
14 Rfi: le urgenze a cui bisogna dare soluzione  
15 Il Dopolavoro ferroviario:  
tanta storia, ma soprattutto tanto futuro

## Sindacato e Strategie

- 16 Rinnovato il ccnl degli addetti agli appalti militari  
18 Anas. Riorganizzazione territoriale:  
la società propone un nuovo modello  
20 Firmata l'ipotesi di rinnovo del ccnl  
degli addetti agli impianti a fune  
22 La nautica da diporto, un settore sottovalutato  
(ma non dal sindacato)  
24 PortualitIl rinnovo del ccnl: atto fondamentale e di equità sociale  
25 La costruzione del rinnovo del ccnl è un percorso condiviso  
26 La tutela della salute dei piloti: l'assessment psicologico

## Politiche Sociali

- 29 Quota 100 e reddito di cittadinanza: il decreto diventa legge

## Generi e Generazioni

- 33 Passi avanti in Europa sulla conciliazione vita-lavoro  
35 Il sindacato parla agli under 35 e crea posti di lavoro

## Fit International

- 37 Sullo shipping il Governo italiano è fermo, l'Europa no  
39 Il controllo del traffico diventa satellitare.  
Con vantaggi consistenti  
40 Chiediamo equità salariale nel distacco transnazionale

## Regioni

- 42 Campania. La Fit-Cisl campana in prima linea per i lavoratori  
43 Lazio. Dalla "micro" alla "macro" mobilità:  
il nostro primo "caffè sindacale"  
44 Toscana. La sicurezza sul lavoro si costruisce insieme

## Opinioni e Colloqui

- 45 Infortuni sul lavoro, i dati Inail del primo bimestre 2019  
46 Intervista al Sen. Massimo Mallegni  
48 «L'Italia è quinta al mondo per attrattività turistica.  
Ma vogliamo fare meglio»

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

N. 5 Maggio 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 20/05/2019

Finito di stampare nel mese di Maggio

Tiratura: 28.000 copie

# 1° Maggio 2019, Lavoro, Diritti, Stato Sociale: la nostra Europa



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

**U**n serpentine umano di circa due chilometri si è via via materializzato, il 1° maggio 2019 a Bologna, fra piazza XX Settembre, via Indipendenza, via Rizzoli, piazza Re Enzo e piazza Maggiore, dove era allestito il palco dal quale hanno parlato Annamaria Furlan, Maurizio Landini e Carmelo Barbagallo. Una delle tante piazze italiane in cui le lavoratrici, i lavoratori, le pensionate, i pensionati, tante famiglie e tanti giovani, dopo le altre iniziative di mobilitazione che si sono svolte in tutto il Paese nei mesi precedenti, hanno condiviso la necessità di prendere parte alla festa del lavoro. Questo perché, come ha affermato la nostra Segretaria Generale Annamaria Furlan, «Il lavoro non consente distinzioni ma accomuna, unisce e valorizza, crea ponti e mette al centro la persona. Le uniche differenze sono quelle dovute agli aggettivi che seguono la parola lavoro e che sono: assente, precario, sottopagato, frammentato, in nero, lavori deboli e lavori poveri. Sono diffe-

renze che non possiamo accettare, perché fino a quando esisteranno ci sarà gente che vivrà ai margini della società».

“Lavoro, Diritti, Stato Sociale: la nostra Europa” è il messaggio che abbiamo affidato, con tutto il movimento sindacale del vecchio continente, a quanti avranno la responsabilità di aprire una nuova stagione politica perché l’Europa consolidi il suo originale modello di assetto politico, nel ritrovare i grandi valori che ci hanno trasmesso i padri fondatori e nel dare agli stessi, appunto attraverso il lavoro e la valorizzazione delle persone, una concreta attuazione.

Al messaggio del sindacato ha fatto eco quello del nostro Presidente, Sergio Mattarella: «È una festa - ha affermato - della Repubblica e della Costituzione, che indica nel lavoro un fondamento di civiltà, condizione di autentica libertà personale, di autonomia delle persone nella costruzione del proprio destino». Ed ha aggiunto: «Senza lavoro rimane incompiuto il diritto stesso di cittadinanza; la dignità dell’individuo ne rimane mortificata; la solida-

rietà sociale e la stessa possibilità di sviluppo della società ne rimangono compromesse». Il Presidente ha fatto anche riferimento all’Unione europea che: «può fare di più, incrementando il sostegno alle trasformazioni tecnologiche produttive, attivando politiche e risorse proprie dell’Europa sociale».

È stata poi la volta di Papa Francesco che, al termine dell’udienza generale nel giorno della festa dei lavoratori, ha concluso «Preghiamo specialmente per quanti non hanno lavoro, che è una tragedia mondiale di questi tempi».

La sintesi di questi messaggi coincide con la traiettoria storica alla quale è saldamente ancorata la lunga esperienza della Fit e di tutta la Cisl. Se ci soffermiamo sul momento che sta vivendo il nostro Paese, non è difficile coglierne motivi di disorientamento perché bussole e mappe tradizionali non sono più adeguate per indicare la direzione giusta, per affrontare i grovigli, a volte complessi, che non possono essere più gestiti con i “vecchi arnesi del mestiere”. Dal 2007 abbiamo perso 1 miliardo di ore di lavoro. Il movimento sindacale



*sicuramente deve percorrere strade nuove, che richiedono un cambio di paradigma che tenga conto non solo delle complessità, ma anche della elevata velocità con la quale i contesti cambiano e subiscono dei mutamenti.*

*Questo però non basta: il Governo deve cambiare politica economica, perché quella attuata finora si è rivelata iniqua e recessiva. Deve rimettere in moto il Paese rilanciando gli investimenti pubblici e privati, non concentrarsi sui falsi problemi: i rider non hanno bisogno di un “salario minimo”, basta che gli sia applicato il contratto collettivo nazionale di lavoro della logistica, trasporto merci e spedizioni. Lo ha stabilito anche una sentenza di un magistrato torinese.*

### **Uscire dall'immobilismo**

*Il dossier Alitalia è ancora aperto; il Fondo del solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale è in attesa di un provvedimento legislativo che renda strutturale l'integrazione del contributo ordinario versato dalle aziende e dai lavoratori; mentre il “gigantismo navale” prende piede (oggi navi-*

*gano 464 portacontainer con stiva tra 10mila e 20mila teu e altre 118 di grandi dimensioni entreranno in esercizio entro il 2020), si discute di “riforma della riforma” atteso che l'attuale Governo non considera sufficiente la riforma del precedente; non si hanno notizie ufficiali certe relative alle risorse necessarie al Fondo nazionale di finanziamento del Tpl; i tavoli di confronto per il rinnovo dei contratti collettivi nazionali del trasporto aereo, dei marittimi, dei porti, sono diventati “macchine a basso rendimento” perché non producono risultati, mentre quelli per il rinnovo dei contratti collettivi nazionali della mobilità attività ferroviarie, della mobilità tpl, dei servizi ambientali non si sono neppure avviati.*

*Alcuni nodi devono essere sciolti necessariamente dai livelli istituzionali interessati che, in questo momento, hanno evidentemente altre priorità, così come ne hanno altre le associazioni datoriali e le aziende. Anche qualche componente sindacale dovrebbe rivedere le proprie posizioni affinché prevalga l'interesse generale e non altre logiche.*

*Fortunatamente la campagna elet-*

*torale in cui Governo e opposizione sono impegnati volge al termine. Almeno quella per le elezioni europee.*

*Dopodiché ci attendiamo un'inversione di rotta, considerato che le lavoratrici e i lavoratori del tpl il 16 maggio hanno effettuato un presidio presso il Ministero dei Trasporti per sollecitare una risposta ufficiale rispetto ai problemi aperti; quelli del trasporto aereo hanno scioperato il 21 maggio per ribadire che urgono gli interventi legislativi su quanto richiesto a più riprese; le maestranze della portualità hanno scioperato il 23 maggio nell'ambito della vertenza per il rinnovo del contratto nazionale.*

### **Il piano industriale del gruppo Fs**

*Un segnale positivo e importante, anche se non mancano criticità, viene dal varo del nuovo piano industriale 2019-2023 del gruppo Fs, presentato lo scorso 10 maggio, le cui peculiarità approfondiremo in maniera puntuale più avanti. Un piano che non è il frutto delle elaborazioni di qualche società di consulenza o di un obiettivo di profitto, perché ha tenuto conto di quanto emerso dai confronti*



con le organizzazioni sindacali, che hanno visto la nostra Fit protagonista, e perché si ri-focalizza sull'intero trasporto ferroviario (passeggeri a lunga percorrenza, passeggeri regionali, merci e via elencando) mettendo le persone e i loro bisogni, come nella visione della Fit e della Cisl, al centro.

Qualche aggregato di sintesi merita la nostra attenzione anche perché conferma che il gruppo Fs, essendo il primo gruppo industriale in Italia per investimenti, si candida, come hanno sottolineato autorevoli commentatori, ad essere locomotiva per stimolare un vero processo di crescita dell'economia del nostro sistema Paese: 58 miliardi di euro di investimenti - spalmati nel quinquennio 2019-2023 - con 16 miliardi destinati alle regioni del Sud, che dovrebbero dare un impulso al Pil nazionale tra lo 0,7 e lo 0,9%. E a conferma che i posti di lavoro non si creano per decreto legge, ma solo attraverso gli investimenti, il piano prevede l'assunzione di 15mila nuove unità negli organici del Gruppo. Per quanto attiene alle risorse umane impiegate nell'indotto, il piano stima che si attesteranno, sempre nel quinquennio, a 120mila unità. Il primo passo sarà l'accelerazione di 1.600 opere curate da Rfi e da Anas, che rafforzeranno il sistema integrato dei trasporti anche attraverso il poten-

ziamento delle connessioni con i porti e gli aeroporti.

Abbiamo espresso un giudizio complessivamente positivo sul piano industriale. Tuttavia restano in sospeso alcune questioni di particolare rilevanza. Le abbiamo poste all'attenzione delle società del Gruppo e del Governo sollecitando alle prime un urgente confronto sui rispettivi piani industriali. In particolare vanno affrontate le criticità relative a: tutele e salvaguardia dei posti di lavoro negli appalti ferroviari, manutenzione dei rotabili - che rischia di essere sempre più subalterna alle aziende produttrici con la perdita di importanti professionalità - e internalizzazioni nella manutenzione dell'infrastruttura. Ci aspettiamo, inoltre, da parte di tutto il gruppo il rispetto degli impegni assunti sugli investimenti in ricerca e sviluppo e sugli interventi urgenti per il rilancio di Mercitalia.

Prima di tutto, però, va sciolto il "nodo" dell'inserimento di Rfi nel

perimetro della pubblica amministrazione che, se confermato, metterebbe in discussione l'esistenza del gruppo integrato e del piano industriale stesso.

Come avevamo previsto, nel piano non vi è alcun riferimento all'Alitalia. Se il prossimo 15 giugno matureranno delle novità, è probabile che ci saranno degli aggiustamenti fermo restando che, e il vertice del Gruppo lo ha assicurato, saranno confermati gli investimenti, le assunzioni e le acquisizioni dei nuovi treni. Certo la nostra attenzione sul rilancio della compagnia di bandiera resta molto alta.

### Il primo "OpenFIT"

Di tutti questi aspetti e di altri ancora ci occuperemo nel corso del primo "OpenFIT", una tre giorni di analisi e di riflessione che si svolgerà a Rimini, all'indomani delle elezioni europee, in cui l'organizzazione "si apre" per consentire a tutto il gruppo dirigente della Fit-Cisl, ai responsabili dei presidi territoriali dell'organizzazione e a un gruppo di attivisti di confrontarsi, di proporre nuove iniziative e nuove soluzioni a fronte delle problematiche che sono emerse nell'ambito dei vari segmenti del trasporto e a tutela dei diritti e degli interessi legittimi delle lavoratrici e dei lavoratori, per poi tradurli in obiettivi da perseguire a ogni livello di responsabilità, in una organica strategia sulla quale impegnare la nostra organizzazione.

La tre giorni sarà conclusa dall'intervento della Segretaria Generale della nostra Confederazione, Annamaria Furlan.

# OPEN FIT

# I rider, i facchini, i portuali e l'impegno del sindacato per loro

Il Governo ignora i problemi. Ma noi non ci arrendiamo e stiamo coi lavoratori



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

Più volte ne La Voce dei Trasporti abbiamo parlato dei rider, i fattorini che si spostano in bici o in moto e che in Italia sono circa 10mila. Infatti sono diventati un simbolo della gig economy, cioè del lavoro a cottimo ai tempi di internet. La nostra posizione è stata dichiarata in tutte le sedi possibili e la nostra proposta di soluzione è molto precisa: applicare a questi lavoratori il contratto nazionale della logistica, trasporto merci e spedizione. Persino la Corte di appello di Torino, con sentenza n. 26 del 4 febbraio 2019, lo ha riconosciuto. Basterebbe dunque questo per dare certezze e tutele a queste lavoratrici e lavoratori.

Se ciò non è avvenuto le motivazioni sono da ricercare tanto nell'atteggiamento ostativo di alcune aziende, ma anche dall'innescarsi di un meccanismo "ideologico" avanzato in due disegni di legge abbastanza collimanti avanzati dal M5s e dal Pd, poi riuniti nel disegno di legge 658, attualmente in discussione nella commissione Lavoro del Senato, con un obiettivo: determinare un salario minimo a favore di quanti non avessero una copertura contrattuale adeguata, a partire dai rider.

In tutti questi mesi si è sviluppato un acceso dibattito, con una accentuazione di toni da parte del Ministro del Lavoro, Luigi Di Maio, di aperta cri-



tica alle organizzazioni sindacali chiamate ad attuare una seria riforma, in caso contrario l'avrebbe realizzata lui di imperio. Solo di recente, anche se le posizioni espresse presentano elementi di divaricazione, si è passati dalle urla perentorie del Governo all'avvio di un confronto sul complesso articolato del disegno di legge. Un confronto che nei giorni ha delineato un percorso di possibili convergenze sulle soluzioni che sono state avanzate dalle organizzazioni sindacali confederali.

**Come ha sottolineato Luigi Sbarra, oggi si parla di salario minimo e si dimenticano le tutele, che invece il contratto di lavoro garantisce**

Come Fit la nostra posizione è la stessa della Cisl: non solo va applicato il contratto della logistica, ma bisogna anche accantonare il discorso sul salario minimo, perché è fuorviante. Come infatti ha sottolineato il Segretario generale aggiunto Luigi Sbarra in occasione del convegno sul tema: "Il valore del lavoro tra contrattazione e salario minimo", oggi si parla molto di retribuzione minima e si dimenticano le tutele, che invece il contratto

garantisce. Ad esempio maternità e paternità, ferie, malattia e via elencando. «Un contratto nazionale non è solo minimi tabellari – ha dichiarato Sbarra - È fatto da molte altre voci e forme di retribuzione, diretta o differita. È fatto di welfare previdenziale, sanitario, sociale. È fatto di norme sostanziali e tutelanti in tema di malattia, infortuni, maternità, ferie, riduzioni di orario, maggiorazioni. È fatto di identità e specificità di ogni settore. Chi darà tutto questo a un lavoratore che gode solo di un minimo legale? La contrattazione sta cercando strade per allargare la propria capacità di tutela».

mo perché evidentemente non tutti lo hanno capito, è strategico oggi più che mai, grazie al boom che sta vivendo l'e-commerce.

Ed è proprio in questa attenzione, rivolta alla efficace e ampia tutela dei diritti dei lavoratori, che riscontriamo nell'ambito specifico della realtà portuale, una sostanziale indisponibilità delle controparti nella trattativa per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro, scaduto lo scorso 31 dicembre. Per "bloccare" ogni forma di immobilismo e per riportare nel corretto sentiero di moderne relazioni sindacali il negoziato per il rinnovo

di caratura internazionale nelle imprese terminaliste, in una intensa e sviluppata dinamica di ingresso delle più avanzate tecnologie e del costante ampliamento dell'automazione, registrano l'affermarsi di un'aggressiva strategia che mira a ricavi sempre più elevati, accorciando sempre di più la filiera dei trasporti con costanti tagli di costo troppo sovente a spese dei lavoratori portuali, delle loro condizioni di lavoro e perfino sulla loro sicurezza. È una insostenibile situazione, ignorata dal Governo che elude ogni richiesta di confronto, e da molti presidenti delle autorità portuali, che non svolgono il previsto ruolo di garanti

sul funzionamento dei porti, che sono infrastrutture pubbliche e perni del sistema Paese.

E il contratto è, al contrario, l'elemento per una reale e positiva correzione di rotta, perché il sistema dei porti possa davvero costituire una rete di poli efficienti di crescita economica e sociale. Siamo pronti ad affrontare a viso aperto le sfide che sono imposte dalla concorrenza di mercato, dai contorni sempre più



Certamente i riflettori dei media sono puntati sui rider, ma tutto il settore della logistica ha bisogno che il contratto di categoria venga applicato. Il dumping contrattuale qui imperversa e i sindacalisti sono spesso lasciati soli in prima linea ad aiutare gli addetti del settore. Anche con rischi personali, visto che il dumping va spesso a braccetto col caporalato. Non ci stanchiamo, come Fit-Cisl, di chiedere al Governo di riattivare il tavolo sulla legalità nella logistica, in modo da risolvere una volta per tutte i mali di tutto il settore, che, lo ripetiamo

vo del ccnl, abbiamo proclamato uno sciopero nazionale della categoria per il 23 maggio, che al momento in cui scriviamo non si è ancora svolto.

Siamo responsabili ma non certo disponibili all'inerzia, che genererebbe pesanti conseguenze sulla tenuta di una categoria, la quale poggia saldamente sulla salvaguardia e quindi sulla più efficace tutela delle sue peculiarità.

I porti italiani, con la diretta partecipazione di compagnie di navigazione

globali. Sfide che non vogliamo subire, ma anticipare e governare. Siamo il sindacato del cambiamento, da realizzare con l'attiva partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori e con la tutela dei loro diritti, da articolare nel confronto che deve poi sfociare nelle intese negoziali.

# L'Italia deve credere nel trasporto aereo

Il secondo sciopero del settore perché vogliamo il suo rilancio.



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

L'intera Italia, è sotto gli occhi di tutti, soffre le conseguenze della rallentata attività del Governo.

Inevitabilmente, anche il trasporto aereo italiano, che come attività, per definizione, si caratterizza in velocità, paga un pesante pegno, sotto questo profilo. Parliamo di un settore che conta circa 100mila lavoratori tra piloti, assistenti di volo, personale di terra e controllori di volo, il quale è colpito da numerose criticità, che si trascinano da tempo e necessitano di soluzioni politiche, oltre a quelle sindacali che già stiamo mettendo in atto.

Per queste ragioni è stato inevitabile proclamare, per tutto il trasporto aereo italiano, fatta eccezione per Enav, una seconda azione di protesta, di 24 ore, prevista per il 21 maggio (al momento in cui scriviamo questo articolo, non ha ancora avuto luogo). Il primo sciopero, di 4 ore, si era tenuto il 25 marzo, con adesioni altissime e organizzazioni di presidi negli aeroporti e davanti al Ministero dei Trasporti.

Come sanno bene i nostri iscritti, la Fit-Cisl è un sindacato attento alle reali esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori. In una parola ci sentiamo profondamente responsabili anche rispetto alle attività che svolgiamo e, in conseguenza, proclamiamo scioperi solo se indispensabili per il raggiungi-

mento di importanti obiettivi. Quello che invece evitiamo sempre sono gli annunci sterili di proteste, che contribuiscono solo a danneggiare aziende già in crisi, e quindi i loro dipendenti, spingendo i viaggiatori a cancellare le prenotazioni senza che poi i lavoratori ne ricavano alcun vantaggio.

Lo sciopero del 21 maggio è purtroppo assolutamente necessario. Lo è perché dobbiamo scuotere il Governo, e in particolare il Ministro dei Trasporti, dal suo torpore. Non è per noi accettabile che il Paese sia fermo in attesa delle prossime elezioni europee. Anche perché l'Italia è in perenne campagna elettorale e, insistendo su questo profilo attendista, si finirebbe col non fare più nulla. Fateci caso: c'è sempre una qualche elezione "cruciale" da aspettare. Che siano politiche, europee, regionali o amministrative, per tacere dei referendum. E intanto i problemi si aggravano e si accumulano.

Così vogliamo ricordare in questo articolo tutte le criticità che sta attraversando il trasporto aereo e che vanno urgentemente affrontate. Le vogliamo elencare non certo per noi della Fit-Cisl, che le conosciamo benissimo, ma per chi ancora fatica a rendersi conto di quanto questo settore è strategico per l'economia italiana. C'è da sotto-

lineare che i problemi in questione in questione risultano paradossali, se si pensa che tutti gli indicatori statistici danno il trasporto aereo in crescita costante in Italia e nel mondo. Ma procediamo con ordine.

## Le problematiche di un settore in crescita

Tutti i riflettori dei media sono attualmente puntati su Alitalia, che il 2 maggio scorso ha "compiuto" due anni di commissariamento. Un compleanno in cui c'è poco da festeggiare. Il Ministro per lo Sviluppo economico, tito-

**Siamo responsabili, perché proclamiamo scioperi solo se servono a raggiungere davvero l'obiettivo**

lare a occuparsi di questo tema, non riceve i sindacati dal 14 febbraio 2019, per cui, tolto l'incontro informale con i Commissari del 18 aprile scorso, siamo costretti ad apprendere dai giornali le più disparate indiscrezioni su chi dovrebbe far parte dell'azionariato. È questa, come ha dichiarato più volte il nostro Segretario generale, una condizione necessaria ma non sufficiente al rilancio della compagnia di bandiera: «Il tema vero è chi gestirà l'azienda e quale piano industriale verrà elaborato».

Fa benissimo Salvatore Pellicchia a ricordare che: «noi siamo per il rilancio

sia perché nei due anni di commissariamento si è dimostrato che l'azienda ha le potenzialità per competere nel settore sia perché il mercato del trasporto aereo in Italia e nel mondo è in costante crescita e quindi lo spazio per una compagnia di bandiera italiana c'è. I dati dell'associazione internazionale del trasporto aereo stimano più di 8 miliardi di passeggeri nel 2037. Quasi il doppio degli attuali». E ancora: «Il secondo punto che sottolineiamo è che, indipendentemente da chi li

livelli occupazionali sia il mantenimento del reddito di tutti i lavoratori diretti e indiretti».


Ma la Fit-Cisl sa che il rilancio deve interessare tutto il trasporto aereo italiano e per farlo è necessario ridefinire le regole del sistema, oggi inadeguate. Uno dei nemici principali è il dumping contrattuale. Molte aziende soffrono per la concorrenza sleale di compagnie che non applicano il contratto nazionale di settore.

“furbo”, ma che non è sostenibile sul medio e lungo periodo né da loro stessi né da tutto il sistema. E il sindacato è lasciato solo a difendere le lavoratrici e i lavoratori – e quindi il settore – tramite la contrattazione e gli altri strumenti a sua disposizione. È evidente a tutti che ciò non è sufficiente.

La politica deve riprendere il suo ruolo centrale e intervenire. Servono nuove regole del settore e queste vanno costruite insieme alle parti sociali: solo così saranno condivise e quindi facilmente riconosciute da tutti e applicabili. Il Ministro dello Sviluppo deve riprendere il dialogo con il sindacato per il rilancio di questo strategico settore. Quello dei Trasporti deve convocarci in modo da iniziare ad affrontare seriamente le varie criticità. Per quanto lodevole negli intenti, non possiamo certo fermarci alla Conferenza nazionale del trasporto aereo, che si è svolta il 20 e 21 marzo scorsi a Roma e non ha portato a nulla di concreto.

Ma anche il Paese deve cambiare approccio. Dobbiamo capire che il trasporto aereo è un settore indispensabile per un paese a vocazione turistica. Se abbandoniamo i mercati emergenti alle altre compagnie aeree, chiaramente queste cercheranno di portare i turisti nei loro paesi di appartenenza (ad esempio Air France in Francia e Lufthansa in Germania) e non avranno certo l'interesse di agevolare l'Italia. Allo stesso tempo come seconda manifattura d'Europa è nostro interesse non dipendere da altri nel trasporto delle merci, facendoci imporre prezzi che possono penalizzare le nostre esportazioni. Tutto ciò evidenzia come l'Italia ha estremo bisogno di un trasporto aereo forte e sano e di una propria compagnia che sia competitiva all'estero.

Da parte nostra, come Fit-Cisl, potete constatare che non stiamo fermi. Lo sciopero del 21 maggio è un ulteriore, importante passo, ma se non arriveranno le risposte attese da noi e dai lavoratori tutti, altre azioni di protesta seguiranno.



Roma, 16/05/2019

**SCIOPERIAMO IL 21 MAGGIO 2019**

È da poco terminata l'assemblea unitaria, molto partecipata, dei delegati ed iscritti di Fit Cgil, Fit Cisl, Ultrasporti ed Ugl TA che ha CONFERMATO lo Sciopero di 24 ore del 21 maggio 2019 di Piloti, Assistenti di Volo, Tecnici di manutenzione e Personale di Terra di Alitalia e di tutto il Trasporto Aereo Italiano.

L'azione di sciopero si rende inevitabile a fronte delle seguenti criticità irrisolte:

- Rinnovo del CCNL che deve essere equiparato ai nuovi livelli del mercato, creando un sistema certo di appalti/subappalti che applicando a tutto il perimetro il CCNL di settore del Trasporto Aereo, non possa più generare situazioni di Dumping.
- Previsione della clausola sociale affinché sia esigibile tra tutti gli operatori del settore e che garantisca gli stessi diritti normo/retributivi a coloro che devono migrare da un'azienda all'altra per seguire l'attività svolta.
- Riforma del Trasporto Aereo in termini di regole e di concorrenza per eliminare le asimmetrie competitive che, ancora oggi, creano dumping tra le compagnie aeree che operano in Italia.
- NewCo Alitalia e futuro Piano Industriale che dovrà consentire il rilancio e la crescita con investimenti adeguati, in particolare modo sulla flotta di Lungo Raggio del quale, ad oggi, non si hanno certezze.
- Impegno del Governo affinché sia assicurato l'attuale perimetro aziendale in ogni area contrattuale, salvaguardando le professionalità esistenti e prevedendo la manutenzione ed i servizi di Handling come aree di business altrettanto strategiche.
- Fondo Di Solidarietà del Trasporto Aereo che dovrà essere finanziato strutturalmente per consentire il sostegno all'occupazione ed alla riqualificazione di tutto il personale del trasporto aereo.
- Norma legislativa anti dumping contrattuale che garantisca il CCNL del settore come minimo normo retributivo applicabile nel settore che il Governo deve emanare come si è impegnato a fare.

Queste sono, a nostro avviso, le motivazioni per le quali tutto il personale del settore.

**SCIOPERA IL 21 MAGGIO!**

**Non c'è più tempo per attendere!**

**Il segnale a chi ha in mano il futuro di Alitalia e del Trasporto Aereo Italiano deve essere mandato ora, forte e chiaro!**

**I Dipartimenti Nazionali Trasporto Aereo**  
**FILT CGIL FIT CISL UILTRASPORTI UGL T.A.**

Negli aeroporti, dove manca l'azione sanzionatoria dell'Enac, le società di assistenza aeroportuale, si aggiudicano le gare sulle scorte di riduzioni del numero degli occupati. Tante sono le società che hanno fatto ricorso agli ammortizzatori sociali, al fondo speciale del Trasporto aereo, con l'impatto sui lavoratori e sul lavoro che tutti conosciamo: troppe le aziende che hanno addirittura dovuto portare i libri in tribunale.

Per tacere del tema degli aeroporti minori, in maggioranza in crisi. Sembra ormai che ogni provincia italiana debba avere almeno uno scalo aeroportuale, senza che vi sia una visione delle infrastrutture centralizzata e finalizzata ad un sviluppo e potenziamento armonico (chi si ricorda più del Piano degli Aeroporti?).

Per aggravare la situazione, le Regioni e gli enti locali, offrono denaro alle compagnie low cost perché atterrino nei loro aeroporti. Soldi pubblici che come minimo dovrebbero essere messi a gara, per ragioni di trasparenza.

### Abbiamo bisogno del trasporto aereo

Insomma in questo settore in troppi ragionano in un modo che credono

mette, conta come i soldi saranno usati. Rilanciare Alitalia vuol dire aiutare l'economia italiana: siamo un paese a vocazione turistica e la seconda manifattura d'Europa».

Sottolinea il nostro Segretario generale: «Ad oggi stiamo sempre alle parole del vicepremier Di Maio che ci ha garantito e riconfermato più volte che il Governo sta lavorando per il rilancio della compagnia, ponendo fra i requisiti essenziali per il perfezionamento dell'operazione sia la salvaguardia dei

# Lavorare in sicurezza è una condizione necessaria



di Silvia Ferro

La cronaca impietosa ci offre ogni giorno un quadro desolante. Anche nel corrente anno le statistiche sugli infortuni sul lavoro confermano le lacune profonde nell'applicazione delle norme su salute e sicurezza nel nostro Paese. Se ogni giorno si verifica un infortunio sul lavoro, c'è qualcosa nel sistema che non va.

te di decessi (+10,1%), soprattutto per gli eventi plurimi registrati nel mese di agosto. I decessi registrati dall'Inail nel 2018 sono stati 1.133 (786 in occasione di lavoro), per cui ogni 1.000 eventi di infortunio, 1,8 hanno comportato la morte del lavoratore.

riori, a Molise, Abruzzo, Provincia autonoma di Trento, Lazio e Puglia.

**Avvertiamo forte l'esigenza di stimolare un vero "patto" con le diverse articolazioni aziendali per perseguire l'obiettivo: infortuni zero**

L'aumento che emerge dal confronto dei primi trimestri del 2018 e del 2019 è legato sia alla componente maschile, che registra un +1,6% (da 97.395 a 98.997 denunce), sia a quella femminile, con un +2,3% (da 57.425 a 58.718). L'incremento ha interessato i lavoratori extracomunitari (+4,9%, da 17.647 a 18.518 denunce) e quelli italiani (+1,5%, da 131.409 a 133.441), mentre tra i comunitari il calo è stato pari allo 0,2%, da 5.764 a 5.755.

Denunce di infortunio sul lavoro, lavoratori assicurati e incidenza degli infortuni. Anni 2013-2018

Anno denuncia	Denunce di infortuni	Lavoratori assicurati	incidenza infortuni
2013	695.004	15.666.532	4,4 %
2014	663.627	15.478.664	4,3 %
2015	637.199	15.959.586	4,0 %
2016	641.544	16.371.518	3,9 %
2017	635.433	16.623.234	3,8 %
2018*	641.261	16.825.060	3,8 %

\* Il dato dei lavoratori assicurati del 2018 è stimato utilizzando l'incremento dei dipendenti nel 2018 da Fdl Istat.

Fonte: elaborazioni dell'Osservatorio statistico Consulenti del Lavoro su open data Inail.

Come ricordato dall'Osservatorio statistico Consulenti del Lavoro, nel 2018 il 3,8% dei lavoratori assicurati Inail ha subito un incidente su lavoro. Si tratta di circa 641mila lavoratori. L'84,6% degli incidenti si sono verificati durante l'attività lavorativa, mentre il 15,4% è accaduto nel tragitto casa-lavoro.

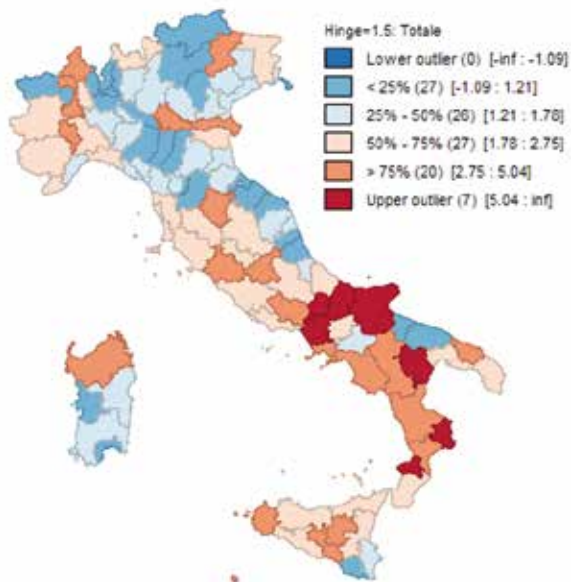
Rispetto al 2017 si registra un aumento di 5.828 denunce di infortuni (+0,9%) e un aumento ancora più consistente

L'analisi a livello territoriale evidenzia un aumento delle denunce di infortunio in tutte le ripartizioni geografiche: Nord-Ovest (+1,5%), Nord-Est (+2,1%), Centro (+2,8%), Sud (+0,2%) e Isole (+3,1%). Tra le regioni con gli incrementi percentuali maggiori spiccano, in particolare, l'Umbria (+9,8%), la Sardegna e la provincia autonoma di Bolzano (+5,0%) e le Marche (+4,9%), mentre i decrementi sono riferiti alla Valle d'Aosta (-6,6%) e, con cali infe-

denunce) e quelli italiani (+1,5%, da 131.409 a 133.441), mentre tra i comunitari il calo è stato pari allo 0,2%, da 5.764 a 5.755.

Nonostante le norme, gli accordi contrattuali, i percorsi formativi, esiste un forte deficit sul corretto e incisivo approccio al serio problema della salute e sicurezza dei lavoratori. Un deficit che viene registrato in ogni realtà del Paese. Tra gli ambiti produttivi, il deficit

**Incidenza degli infortuni con esito mortale ogni mille denunce del 2018**



Fonte: elaborazioni dell'Osservatorio statistico Consulenti del Lavoro su open data Inail.

nel comparto dei trasporti è particolarmente elevato, dato che nella classifica dei settori più esposti a infortuni si posiziona, drammaticamente, al secondo posto, subito dopo l'edilizia.

La soluzione, ovviamente, non può essere limitata al mero indennizzo post evento con le rendite Inail o attingendo al Fondo di sostegno delle vittime di gravi infortuni sul lavoro. È infatti necessaria una organica strategia per affrontare il problema e risolvere l'emergenza. È un terreno sul quale è da tempo impegnata la nostra organizzazione, nella sua capillare presenza nelle aziende e nel territorio, per innalzare l'asticella della sicurezza attraverso opportuni accorgimenti organizzativi stabiliti dalle norme di impiego definite nei contratti di lavoro anche in sinergia con le attività dei Rls e dei Rlst. Evidentemente però non basta ancora. Avvertiamo forte l'esigenza di stimolare un vero "patto" con le diverse articolazioni aziendali per perseguire l'obiettivo: infortuni zero. Non solo per arginare il tristissimo fenomeno delle morti sul lavoro, ma per realizzare ogni opportuna iniziativa che salvaguardi l'integrità psico-fisica di tutti i lavoratori.

Oltre agli infortuni sul lavoro, deve es-

sere posto un argine anche al fenomeno delle aggressioni al personale che quotidianamente presta la propria attività lavorativa sui mezzi pubblici e a contatto con il pubblico. La violenza deve essere contrastata non solo con un adeguato impegno delle forze dell'ordine, ma anche con un più concreto lavoro delle aziende. Serve maggiore sensibilità da parte delle imprese nella valutazione del rischio

di aggressioni da parte di terzi verso i propri dipendenti per assicurare la loro integrità psico-fisica.

Vi sono tante esperienze virtuose che dovrebbero essere ampliate per coinvolgere tutte le aree contrattuali della nostra Federazione. L'affermarsi di una nuova cultura del rispetto, con il coinvolgimento dei ragazzi delle scuole di ogni ordine e grado, è un altro obiettivo da perseguire con ogni mezzo. La Fit, che è solita cercare soluzioni concrete ai problemi, propone di estendere l'esempio del concorso "sono Stato io" anche nell'ambito di salute e sicurezza. Così come "Sono stato io" si propone come strumento partecipativo per contribuire a costruire la consapevolezza che la "cosa pubblica è di ciascuno di noi", anche per il tema della salute e sicurezza si potrebbe iniziare un percorso di sensibilizzazione già in età scolastica. Sicuramente positive sarebbero le ricadute sociali ed economiche che potrebbe avere una maggiore diffusione della cultura del rispetto del lavoro, della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e sui mezzi pubblici. Tale approccio consentirebbe di migliorare sia i servizi che la qualità della vita dei lavoratori, dei cittadini nonché la reputazione e i ricavi delle imprese.

C'è ancora un altro fronte aperto di cui si parla meno, ma è in costante ampliamento: le malattie professionali. Particolarmente diffuse risultano essere le patologie che affliggono i cosiddetti addetti alle mansioni gravose o particolarmente usuranti specialmente nel settore dei trasporti. Le innumerevoli sollecitazioni, rivolte negli anni dalla Fit alle istituzioni per ampliare il perimetro degli addetti alle mansioni gravose per poter ottenere almeno i benefici previdenziali, sono state solo parzialmente accolte. Le malattie professionali, che colpiscono uomini e donne, in larga prevalenza nella fascia di età che si colloca oltre i 45 anni, costringono chi è ancora in età lavorativa a vivere forzatamente una nuova stagione della vita che richiede una diversa collocazione nel mondo del lavoro. Un problema questo di cui siamo consapevoli e che sarebbe utile quanto necessario affrontare con aziende e istituzioni.

C'è bisogno di parlare di più di questo tema. Lo faremo nell'ambito dell'iniziativa "OpenFIT" programmata a Rimini per la fine di maggio. Un importante appuntamento, nel quale la Fit non apre solo una finestra ma i propri portoni, perché si sviluppi un confronto ampio, senza preconcetti né pregiudizi, per sviluppare, riflettere e proporre soluzioni rispetto alle complesse sfide che dovremo affrontare. Non ci spaventa affatto il cambiamento: lo vogliamo cogliere in anticipo e vogliamo continuare a governarne i processi.

La salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro è la prima fondamentale forma di tutela della dignità della persona, delle lavoratrici e dei lavoratori. È un diritto. E come tale va difeso. Prima di tutto dobbiamo combattere nei confronti di chi, sulla base di presunti assunti scientifici, è convinto che l'obiettivo "infortuni zero" non sia raggiungibile.

# Punti di forza e lacune del piano industriale di Fs Italiane



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

Il nuovo piano industriale per il quinquennio 2019-2023 illustrato dall'Amministratore delegato del gruppo Fs Italiane si presenta in maniera molto ambiziosa: investimenti per 58 miliardi di euro, di cui 28 miliardi ad opere ferroviarie e 14 alle strade, 12 miliardi per nuovi treni e bus, 2 miliardi per le metropolitane e ulteriori 2 miliardi per i servizi di information technology.

Per quanto riguarda il rinnovamento del materiale rotabile sono previsti oltre duemila nuovi mezzi tra treni, bus, locomotori e carri merci per avere la flotta più giovane d'Europa, con 600 nuovi treni regionali, anticipando al 2023 la consegna di 239 convogli e 1.421 bus, di cui oltre 500 a zero emissioni. Inoltre, saranno 14 i nuovi Frecciarossa 1000 per consolidare i collegamenti sull'alta velocità; 714 carri e 100 locomotori di nuova generazione per il trasporto merci ferroviario.

Sul fronte del personale nel nuovo piano sono previste 15mila nuove assunzioni, di cui, in base a quanto dichiarato dall'Ad, 5mila entro il corrente anno anche per far fronte al turn over nei settori dell'esercizio.

Il nuovo modello di sviluppo si dif-

ferenza sostanzialmente da quanto previsto nel precedente piano di durata decennale, sia in termini di innovazione tecnologica che di aggressione al trasporto su gomma e al mercato internazionale. Il nuovo piano torna, infatti, a concentrarsi sul "core business" ferroviario, sia per volume di investimenti infrastrutturali che tecnologici, abbandonando di fatto le ambizioni di aggregazione dei diversi vettori. Quindi, siamo di fronte a una netta rivisitazione delle ipotesi espansionistiche del precedente piano. La stessa riduzione della durata da 10 a 5 anni, determina una controtendenza positiva, in quanto consente una più immediata verifica degli investimenti e degli obiettivi.

Dicevamo che con il nuovo piano si pone l'accento sullo sviluppo del sistema ferroviario (mezzi, impianti, riqualificazione degli spazi, digitalizzazione, security e via discorrendo), riducendo l'idea di sviluppo del gruppo in altri vettori. Un esempio è l'investimento in bus, che si riduce dai circa 3mila previsti nel vecchio piano a poco meno di 1500, privilegiando caratteristiche degli stessi a basso impatto ambientale, commissionando in particolare mezzi elettrici.

In merito al forte impulso e all'atten-

zione che il piano pone per il trasporto regionale evidenziamo la necessità di una maggiore integrazione, specie nel settore dell'assistenza, in quanto non si comprendono le ragioni di tenere separati, in questo ambito, i viaggiatori delle frecce dai pendolari.

Guardiamo con interesse alla dichiarata volontà di rilanciare il trasporto merci ferroviario, settore in cui non vi è ancora stata la necessaria inversione di tendenza, nonostante gli investimenti fatti e le nostre numerose sollecitazioni, come Fit-Cisl, in tal senso.

È necessaria, a nostro avviso, anche una maggiore attenzione alla ricerca, all'innovazione e allo sviluppo, specie nei settori strategici della manutenzione dei rotabili e della rete ferroviaria. Su quest'ultima vanno accelerati gli investimenti e sbloccati i tanti cantieri già finanziati con le risorse previste nel piano. A questo proposito cogliamo positivamente le affermazioni fatte circa lo sblocco di 1.600 cantieri nei prossimi due anni tra Anas e Rete ferroviaria italiana, con risorse aggiuntive per 4 miliardi di euro e che vi siano nell'arco temporale del piano 16 miliardi per opere destinate al Sud.

Va ricordato, altresì, che gli investimenti e le nuove assunzioni non sa-

ranno fattibili se Rfi sarà inserita nel perimetro della pubblica amministrazione. L'Istat, in accordo con Eurostat, per necessità di contabilità dello Stato, ha infatti proceduto a una riclassificazione delle unità che

tele e salvaguardia dei posti di lavoro nel settore degli appalti ferroviari dei servizi, alla conservazione del sapere aziendale sempre più labile rispetto alle capacità manutentive delle aziende appaltatrici. Ad esempio, l'avvento dell'acquisto dei

mezzi "full service" e l'elevata età media degli addetti, con il continuo ricorso ai pensionamenti senza un corrispondente turn over, hanno determinato di fatto una condizione di subalternità del sistema della manutenzione sui mezzi ferroviari a vantaggio delle ditte costruttrici.

verso controlli più puntuali da parte della committenza sulle imprese appaltatrici.

Abbiamo registrato, infine, un'assenza preoccupante rispetto alle prospettive degli addetti impiegati nel sistema degli appalti ferroviari dei servizi. Il settore risente della scelta di parcellizzare il sistema attraverso un'incomprensibile proliferazione di piccoli lotti che ha determinato ribassi eccessivi e una conseguente precarietà del lavoro, già oggetto di tre scioperi nazionali. Su questo aspetto già da tempo attendiamo risposte da parte dei Ministeri interessati.

## Preoccupa l'assenza di elementi idonei al contrasto dei diversi incidenti che coinvolgono lavoratori di ditte appaltatrici

fanno parte del perimetro delle amministrazioni pubbliche, includendo anche Rfi, con conseguenti e concreti limiti ai meccanismi di governance e al turnover, soprattutto nell'ambito della manutenzione infrastrutture e



Foto: Frank Andiver

degli acquisti, con un impatto particolarmente dannoso su Ferservizi. Su quest'aspetto siamo ancora in attesa di un incontro con i Ministri dell'Economia e dello Sviluppo economico per risolvere il problema.

Nel corso della presentazione del piano, non sono stati fatti riferimenti al rinnovo del contratto di lavoro scaduto a dicembre 2017, al sistema di tu-

Preoccupa l'assenza di elementi idonei al contrasto dei diversi incidenti che coinvolgono lavoratori di ditte appaltatrici ai quali, probabilmente, non viene fatta una formazione adeguata su salute e sicurezza. La safety sui luoghi di lavoro resta una condizione imprescindibile e, per tali ragioni, si rendono necessarie azioni più incisive mirate a elevare gli standard di sicurezza sul lavoro, anche attra-

Maggiori ragguagli e specifici approfondimenti sono necessari anche per avere un quadro più dettagliato di come il piano sarà declinato nelle varie società. A questo proposito abbiamo già chiesto di essere convocati alle società del gruppo Fs Italiane per l'esame degli specifici piani industriali.

# Ecco i nodi da sciogliere in Ferservizi



di Massimo Malvisi

Fedeli agli impegni presi, è proseguito il confronto con la società Ferservizi. L'azienda sta vivendo una profonda fase di cambiamenti, dovuti in particolar modo alle nuove tecnologie, alle forti pressioni sui costi portata avanti dai clienti, alla riduzione dei volumi di alcune attività e non ultimo alle modifiche al sistema previdenziale.

Partendo da quest'ultimo punto, l'età media del personale a fine 2018 si attestava a 52,5 anni. Il sistematico blocco delle assunzioni del passato su questa società ha impattato molto, concentrando così un gran numero di dipendenti nella fascia prossima all'utilizzo del Fondo straordinario e di maturazione dei requisiti pensionistici. Se gli ultimi due anni sono stati caratterizzati da un'immissione massiccia di nuove tecnologie, di contro è aumentata la richiesta da parte del personale di poter andare in pensione. Un'ulteriore accelerazione è stata data dall'approvazione della cosiddetta "quota 100", che ha al momento, riguardato 50 dipendenti.

Questo ha determinato nei vertici della società la necessità di un rapido cambio del piano predisposto; da qui l'incremento delle assunzioni preventivate per il 2019 e una sorta di rallentamento delle ipotesi di riapertura di un ulteriore Fondo straordinario, che per l'intero territorio nazionale dovrebbe traguardare la fine del 2019, se non i primi del 2020. L'unico spazio per agire in tal senso riguarda Roma, dove i vari pro-

cessi di riorganizzazione stanno determinando le condizioni per una possibile ulteriore fase del Fondo straordinario prima della fine dell'anno.

Nel confronto, come sindacati e in particolare come Fit-Cisl, abbiamo evidenziato ulteriormente le criticità verificatesi con la riorganizzazione dei Crc, che si ripresenteranno anche per il 2020, anche se immaginiamo in forma leggermente minore, complice la messa a regime delle azioni, tecnologiche e organizzative, che abbiamo proposto e sollecitato.

Dobbiamo purtroppo rimarcare il fatto che, nel disegno complessivo del piano di attività 2019, sono ipotizzate azioni riorganizzative riguardanti il settore immobiliare, i centri stampa, alcuni Ferrotel e altri servizi come corrispondenza, controllo accessi e vigilanza.

L'ipotesi illustrata dalla società per quanto riguarda l'immobiliare prevede la specializzazione e la concentrazione delle attività connesse in alcune realtà territoriali. Tale piano contempera anche delle ri-professionalizzazioni, oltreché ipotizzare alcune uscite tramite lo strumento del Fondo straordinario. Data la carenza di alcuni elementi nella proposta di riorganizzazione, come le assunzioni dedicate, come Fit-Cisl riteniamo che vadano definiti tutti i dettagli, sede per sede e i volumi, valutando la questione anche sotto il profilo della funzionalità e non solamente del mero risparmio. Sulla tematica dei

centri stampa, la società ha rappresentato una situazione in cui, a fronte di volumi in calo, servirebbero cospicui investimenti difficilmente ammortizzabili, risorse economiche che potrebbero invece essere destinate ad altri contesti anche, come noi proponiamo, per concretizzare l'acquisizione di nuove attività. Sulla problematica della chiusura di due ulteriori Ferrotel, quali quello di Ventimiglia e quello di Milano, che seguono la chiusura di Torino, riteniamo fondamentale la tutela del personale degli appalti che si troverà interessato da queste azioni, fermo restando che un chiarimento va fatto anche con i clienti. Invece, per quanto riguarda la corrispondenza, pass e vigilanza, dopo una prima idea di esternalizzare ulteriormente i servizi e a seguito delle questioni che come sindacato abbiamo posto, la società ha riconsiderato il progetto.

Come Fit-Cisl riteniamo che questo contesto di riferimento di razionalizzare e esternalizzare vada riconsiderato; bisogna che nella valutazione siano introdotti altri elementi, in primis lo sviluppo. Per noi sono fondamentali la salvaguardia del reticolo produttivo, un piano consistente di assunzioni a supporto dell'implementazione tecnologica, lo sviluppo tramite acquisizioni di attività anche ad alto valore aggiunto, il miglioramento delle relazioni industriali sui territori e una risposta al personale in termini qualitativi.

# Rfi: le urgenze a cui bisogna dare soluzione



di Michele Castellano

L'ennesimo cambio al vertice della Direzione Produzione di Rfi sta causando un ulteriore rinvio del confronto nazionale sulle diverse problematiche presenti nella Manutenzione Infrastrutture, che richiedono interventi da attuare con urgenza.

Prioritariamente bisogna proseguire nella verifica della situazione del personale dei Nuclei manutentivi, che nonostante le assunzioni effettuate nel 2018, continua a evidenziare una considerevole carenza. Pur essendo l'ambito territoriale la sede contrattualmente prevista per effettuare tale verifica, l'accentramento decisionale adottato dall'azienda costringe a eseguire detta operazione a livello nazionale. Infatti, le trattative che si svolgono nelle unità produttive sono limitate alla discussione dei piani di attività privi di una serie di lavorazioni e presenziamenti, che sistematicamente poi si ritrovano programmati nella normale gestione, senza poter entrare nel merito delle risorse necessarie a poterle eseguire. Tutto ciò che concerne il personale, da parte aziendale, è limitato alla comunicazione del numero di assunzioni effettuate e quelle da farsi, ma senza specificare la quantità di queste ultime. Per quanto ci riguarda c'è da definire un ulteriore e rapido programma di nuove immissioni che, partendo dal garantire in tutti i nuclei manutentivi il numero e la composizione della dotazione minima delle

squadre, prevista dall'accordo nazionale del 2015, arrivi a adeguare opportunamente la forza lavoro in base al volume di attività di propria competenza. Detto programma i dovrà, ovviamente, considerare anche le previsioni delle necessità conseguenti alle uscite per pensionamento.

Un'altra questione importante riguarda le Unità Manutentive (UM) dove è necessario introdurre dei correttivi all'organizzazione e intervenire sulle giurisdizioni di quelle di maggiore estensione e complessità. A distanza di quasi quattro anni dalla sottoscrizione dell'accordo di riorganizzazione della manutenzione, non è possibile esprimere un giudizio compiuto sulla validità di quanto condiviso, perché nella realtà non è stato ancora completamente realizzato a causa, principalmente, della carenza di personale, ma anche per l'incapacità aziendale di utilizzare al meglio molte risorse disponibili, non avendo provveduto a professionalizzarle. In particolare ci riferiamo alla mancata o parziale costituzione delle previste Segreterie tecniche, che ha riversato anche l'adempimento delle attività amministrative sui Capi tecnici dei nuclei e sui responsabili delle UM, già notevolmente impegnati nelle proprie incombenze, riducendo così la loro operatività sul campo. Pertanto si deve con rapidità attivare tali strutture e contestualmente procedere alla definizione delle pro-

fessionalità con cui rinforzare le UM, in particolare quelle con più complessità e specificità. Inoltre, a iniziare dalle UM che hanno notevole estensione e per quelle dei Nodi, viste le enormi difficoltà riscontrate nella gestione di tali realtà, è assolutamente necessario attuare una riduzione degli attuali ambiti territoriali.

Altro tema da affrontare è quello relativo alla disposizione emanata da Rfi, in vigore da settembre 2018, che impone l'esecuzione in regime di interruzione anche di quelle attività manutentive per cui era consentito a un agente con piccole attrezzature di operare sul binario, con la protezione su avvistamento realizzata da altri due lavoratori. La norma è stata prorogata fino al cambio orario del prossimo dicembre per linee e impianti con maggior traffico, appunto per consentire una rivisitazione dell'offerta della disponibilità della rete che garantisca intervalli liberi per effettuare gli interventi manutentivi. È evidente come la norma, introdotta a maggior tutela della sicurezza del personale della manutenzione, avrà dei riflessi sull'organizzazione esistente e su questo è opportuno fare subito chiarezza e soprattutto individuare le soluzioni meno impattanti sulla vita dei lavoratori.

Sugli sviluppi della trattativa, che abbiamo sollecitato, vi terremo aggiornati.

# Il Dopolavoro ferroviario: tanta storia, ma soprattutto tanto futuro

di **Francesco Ferrante**

Sport, solidarietà, cultura e servizi. Sono i quattro capisaldi del Dopolavoro ferroviario. Un'istituzione che dal 1925 ha accompagnato – e aiutato – la vita di milioni di ferrovieri italiani. Oggi il Dlf ha bisogno di rinnovarsi, continuando però la meritoria azione sociale che lo contraddistingue.

## La storia

Il Dlf nasce il 25 ottobre 1925 con regio decreto n. 1908 grazie alla grande e generosa famiglia dei ferrovieri. Una storia forgiata dai sacrifici, dal lavoro, dalla passione e, soprattutto, dal bisogno di assicurare un primo embrione di welfare a tutti i lavoratori delle Ferrovie.

Nelle 273 sedi del Dlf di inizio '900, i 135mila soci fin da subito trovano assistenza sociale per le famiglie, corsi di formazione professionale, programmi culturali e attività sportive per grandi e piccoli. Una formula vincente, tanto che il Dopolavoro dei ferrovieri diventa in brevissimo tempo la più grande e importante organizzazione del tempo libero italiano.

Altra data fondamentale sono gli anni '90, quando la società FS e le organizzazioni sindacali, con la riforma degli statuti, hanno costituito

l'associazione Dlf, recependo la legge 460/97, che ha consentito al Dopolavoro di ricevere lo status di realtà non profit. Il 1995 è l'anno del cambiamento: il Dlf viene strutturato in associazione nazionale e associazioni territoriali. Vede inoltre la luce, anche l'associazione frequentatori, destinata ad accogliere i “non ferrovieri”, cioè le famiglie dei lavoratori e gli esterni alle Ferrovie.

Ancora oggi, dopo oltre 93 anni, con le sue 102 sedi il Dlf si presenta come una realtà vitale, necessaria e fondamentale per la vita quotidiana dei suoi 100mila soci.

Ma la sfida non si è mai interrotta: gli ultimi sono stati anni di grandi investimenti in impianti sportivi, in sedi sociali e strutture per il tempo libero. Ai tradizionali quattro pilastri di attività del Dlf - sport, cultura, turismo e iniziative sociali - si sono affiancate numerose iniziative solidali e miranti a diffondere la cultura ferroviaria nel Paese. Il progetto “Scuola Ferrovia” ha portato oltre 400mila studenti “a lezione di treno”; grande interesse hanno riscosso anche le numerose borse di studio messe a disposizione dal Dopolavoro a favore dei figli dei soci per istituti superiori e università. Impossibile poi non accennare alle raccolte fondi finalizzate all'aiuto alle popolazioni

colpite da calamità o per sostenere progetti di ricerca scientifica.

## Una nuova spinta

Fin qui la nostra storia. Ma non ci si può fermare. Le sfide che abbiamo davanti riguardano una nuova e decisa accelerazione dell'attività di welfare a favore dei soci e delle loro famiglie. Un rinnovato impegno nella funzione di “collante sociale” esercitata dai vari Dlf nell'ultimo secolo nel Paese. Infine, è necessario implementare e mettere a sistema la gestione del patrimonio immobiliare del Dopolavoro.

Sfide importanti che richiedono una sinergia tra tutti i componenti del mondo ferroviario. Per questo auspichiamo il ritorno del gruppo Fs Italiane all'interno del Collegio sindacale del Dlf nazionale. Riteniamo, inoltre, che sia arrivato il momento di procedere a nuove elezioni, di ridare cioè la parola ai soci, per un rinnovamento degli organismi, al fine di assicurare trasparenza, democrazia e nuove prospettive all'associazione che ha segnato la storia di tanti ferrovieri italiani.

# Rinnovato il ccnl degli addetti agli appalti militari



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

Buone notizie per le lavoratrici e i lavoratori del settore appalti militari. Lo scorso 25 marzo è stato rinnovato con Fise-Assomanovalanza il contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale dipendente da imprese esercenti attività di manovalanza in appalto per conto del Ministero della Difesa e delle Amministrazioni militari, la cui parte normativa era ferma addirittura al 1989, mentre quella economica al 2010.

È un risultato che i lavoratori, poche migliaia e la quasi totalità con contratti a part time, attendevano da troppo tempo. Parliamo di addetti di un settore funestato dal precariato e oggetto di continui tagli di costi e servizi, perpetuati da decenni con scelte politiche e amministrative indifferenti agli effetti sul fattore lavoro.



La parte normativa era ferma da 30 anni per assenza di interlocutori imprenditoriali capaci di mettersi insieme per ricostituire un'associazione datoriale di settore. Come sindacato abbiamo proposto di far confluire gli appalti militari nel ccnl logistica, tra-

sporto merci e spedizione, visto che comunque le attività sono riconducibili a quelle già contenute nel campo di applicazione di quest'ultimo. Ma le parti datoriali hanno evidenziato l'esigenza di mantenere almeno per il momento una loro identità e dei

Liv.	PAR	Retrib. base 31/3/19	E.D.R. 1992	Aumenti economici 01/04/2019	Aumenti economici 01/04/2020	Aumenti economici 01/10/2021	Aumenti economici 01/01/2022*	Totale aumenti
Q	201	€ 1.590,92	€ 10,33	€ 49,79	€ 49,79	€ 49,79	€ 49,79	€ 199,16
1	174	€ 1.441,38	€ 10,33	€ 43,10	€ 43,10	€ 43,10	€ 43,10	€ 172,40
2	140	€ 1.256,05	€ 10,33	€ 34,68	€ 34,68	€ 34,68	€ 34,68	€ 138,72
3	128	€ 1.191,79	€ 10,33	€ 31,71	€ 31,71	€ 31,71	€ 31,71	€ 126,84
4	118	€ 1.137,04	€ 10,33	€ 29,23	€ 29,23	€ 29,23	€ 29,23	€ 116,92
5	109	€ 1.088,17	€ 10,33	€ 27,00	€ 27,00	€ 27,00	€ 27,00	€ 108,00
6	100	€ 1.039,51	€ 10,33	€ 24,77	€ 24,77	€ 24,77	€ 24,77	€ 99,08

Tabella aumenti economici

costi più corrispondenti ad altri ccnl che da tempo insidiano il settore, tuttavia non hanno chiuso comunque alla possibilità da noi proposta, tanto da rendersi disponibili a rendere il più possibile simili le due normative, prendendo a riferimento proprio il contratto del merci e logistica. Pertanto, visto che il vecchio contratto degli appalti militari non era più rispondente alle numerose leggi in materia di lavoro che si sono succedute in tutti questi anni, la normativa è stata completamente rivista, rinnovata e migliorata. Tra le novità più importanti l'introduzione della clausola sociale nei cambi di appalto, a salvaguardia della già precaria occupazione, con il riconoscimento dell'anzianità di servizio in un settore dove tali cambi sono frequenti a causa della loro breve durata.



Sindacato e Fise-Assomanovalanza hanno inoltre condiviso la necessità di proseguire l'attività di rivitalizzazione e riconoscimento politico del settore, anche attraverso la proposta di stipula di un protocollo con il Ministero della Difesa, con l'obiettivo di consolidare ulteriormente il nuovo contratto collettivo come identitario del settore, con riguardo ai principi del codice appalti, sia per l'ambito di applicazione "strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto" sia per i soggetti stipulanti quali "associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale". A tal proposito Fit-Cisl, Filt-Cgil, Ultrasporti e Fise-Assomanovalanza procederanno alla richiesta congiunta al

Ministero del Lavoro per l'aggiornamento delle tabelle di costo del lavoro di cui al decreto 5 marzo 2010, in applicazione dei nuovi minimi contrattuali, ai fini della predisposizione delle offerte nelle gare di appalto.

Di conseguenza, anche in relazione a quanto previsto dal d. lgs. n. 50/2016 e successive modifiche e integrazioni (in particolare, art. 23, comma 16, art. 30, comma quarto, art. 50), le parti richiederanno al Ministero della Difesa che nei capitolati di appalto sia recepito, come obbligo ai fini della partecipazione alla gara e della predisposizione delle offerte e nel corso di esecuzione dei servizi, che le imprese aggiudicatrici applichino integralmente il contratto di settore, sia nella parte economica che in quella normativa, in coerenza con l'articolo 30,

quarto comma, del d.lgs. n. 50/2016 relativamente all'obbligo di applicazione del ccnl il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto, svolta dall'impresa anche in maniera prevalente.

Le parti hanno inoltre confermato che l'integrale applicazione del contratto di settore, sia nella parte normativa che in quella economica, costituisce requisito imprescindibile, ai sensi dell'articolo 1, commi 1175 e 1176, della legge n. 296/2006, per usufruire dei benefici contributivi e delle agevolazioni di qualsiasi natura e dei benefici di legge per nuove assunzioni.

La durata del contratto è triennale, dal 1 aprile 2019 al 31 marzo 2022, sia per la parte normativa che per quella economica. L'aumento economico, nella misura di 108 euro con riferimento al livello 5° della scala classi-

Liv.		Importo
3	128	€ 39,66
4	118	€ 36,53
5	109	€ 34,39
6	100	€ 32,67

Importo di anzianità forfettaria per operai

Liv.		Importo
Q	201	€ 62,22
1	174	€ 53,87
2	140	€ 43,34
3	128	€ 39,66
4	118	€ 36,53

Aumenti triennali di anzianità per impiegati



ficatoria, è da riparametrare per gli altri livelli ed è distribuito in quattro tranche di 27 euro, con la prima decorrenza dal primo aprile 2019; le altre saranno erogate il primo aprile 2020, il primo ottobre 2021 e l'ultima tranche verrà erogata dal primo gennaio 2022.

L'aumento economico dell'ultima tranche sarà confermato dopo una verifica rispetto alla possibilità di aderire a fondi di previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa ed ente bilaterale già costituiti da altri settori, visto che la dimensione dell'ambito degli appalti militari non ne garantirebbe la sostenibilità.

In caso di adesione a uno o più enti o fondi, l'importo previsto con decorrenza gennaio 2022 sarà assorbito, fino a concorrenza, dai corrispondenti costi delle quote di adesione a carico delle imprese.

# Riorganizzazione territoriale: la società propone un nuovo modello

## Al via le commissioni tecniche per il rinnovo del ccnl



di **Rosario Fuoco**  
Coordinatore nazionale Fit-Cisl  
Anas

Progredisce il dialogo con Anas, nonostante il recente cambio ai vertici. Com'è noto, infatti, lo scorso dicembre è stato nominato il nuovo Consiglio di amministrazione dell'azienda, che ad oggi fa parte del gruppo Ferrovie dello Stato Italiane. Claudio Gemme è dunque Presidente e Massimo Simonini Amministratore delegato. Il nuovo cda è completato da Ivo Cassetta, Antonella D'Andrea, Vera Fiorani e resterà in carica per il triennio 2018-2020, fino all'Assemblea di approvazione del bilancio 2020.

Da allora, il 14 gennaio, il sindacato ha incontrato il Ministro delle Infrastrutture e dei Trasporti, a seguito della promozione del presidio dei lavoratori e delegati di Anas atto a conoscere il futuro della società e dei lavoratori che vi operano. Nel corso dell'incontro, il sindacato ha chiesto che la società Anas venga definitivamente liberata dai vincoli della Pubblica Amministrazione, perché per realizzare i suoi obiettivi ha bisogno di autonomia finanziaria. Il Ministro ha manifestato la volontà di ricercare soluzioni condivise con il sindacato sulle scelte da operare e i futuri programmi da adottare; ha ribadito la previsione di una fuoriuscita di Anas dal gruppo Fs, ma non a breve termine, e ha fornito rassicurazioni circa la conferma e il rilancio della mission aziendale, in un'ottica di sviluppo, riconoscendone il patrimo-

nio di professionalità esistente.

Successivamente, il 6 febbraio si è tenuto l'incontro con l'Ad di Anas Massimo Simonini. La riunione si è incentrata su: piano occupazionale, revisione del modello territoriale e riavvio del tavolo del ccnl, scaduto lo scorso 31 dicembre. Per quanto riguarda il piano occupazionale, occorre definire il fabbisogno societario per l'intero territorio nazionale, in particolare per il settore tecnico e di esercizio, intervenendo nell'immediato nelle regioni dove stanno rientrando le strade dagli enti locali, considerando che l'organico è in ulteriore sofferenza per le uscite di esodo incentivato e di pensionamenti.

Relativamente alla revisione del modello territoriale, quello attuale è stato fortemente criticato dalla nostra organizzazione sindacale, in quanto non funzionale alla mission territoriale di Anas. Abbiamo chiesto quindi all'Ad di rivederlo e Simonini ha preannunciato la predisposizione di un piano riorganizzativo dell'attuale assetto, da presentare preventivamente al sindacato.

Ma vediamo questi tre temi più nel dettaglio.

### Il piano occupazionale

Sarà avviato nella metà di maggio un apposito confronto sull'organizzazio-

ne societaria e quindi sul fabbisogno occupazionale per l'intero territorio nazionale. Nel frattempo, è stato pubblicato il processo di selezione interna su base nazionale, che darà grande possibilità di riqualificazione al personale tecnico e di esercizio attualmente in servizio; selezione che, nel rispetto del ccnl vigente, sarà propedeutica a quella esterna.

I profili ricercati all'interno riguarderanno diverse figure professionali: Responsabile della manutenzione (Capo Centro); Tecnico specializzato (Capo Nucleo); Direttore dei lavori; Direttore operativo; Ispettore di cantiere; Capo Cantoniere.

Nell'ambito del confronto sul fabbisogno, considerate le condizioni di estrema difficoltà segnalate e denunciate dai territori, si dovrà tenere conto degli scorrimenti delle liste regionali degli idonei relative a cantonieri apprendisti e sorveglianti, dei pensionamenti, nonché procedere alla trasformazione a tempo indeterminato degli attuali tecnici con contratti a termine (anche su commessa).

Nelle more della definizione dell'intero fabbisogno, la società ha stimato, in via prioritaria, l'avvio di 1.250 risorse entro l'anno sull'intero territorio nazionale, sia tempi indeterminati che determinati, nonché stagionali.

## Il modello organizzativo

Lo scorso 8 maggio, si è svolto con Anas il primo incontro riguardante la proposta del nuovo modello organizzativo territoriale.

La Fit-Cisl ha espresso soddisfazione per il modello proposto, che annulla e sostituisce quello precedente, inconsistente, organizzato in macro aree, tanto contrastato dalla nostra organizzazione per le disfunzioni che ha generato negli ultimi due anni e purtroppo ampiamente previste dal nostro sindacato.

Nel corso di questo primo incontro sono state espresse le contro proposte sindacali e le prime osservazioni sulla trattativa che si aprirà in merito al modello. Pur confermando quindi nella sua intenzione la bontà dell'intera proposta, sono state rilevate le seguenti criticità:

1. Accorpamenti territoriali, riguardanti tre regioni (Piemonte e Valle d'Aosta, Veneto e Friuli Venezia Giulia, Abruzzo e Molise). Il sindacato ha espresso la propria contrarietà in quanto tali aggregazioni comporterebbero un ridimensionamento del ruolo di strutture autonome nelle regioni di competenza. La società, nel condividere con il sindacato l'obiettivo di implementare il presidio del territorio da parte delle strutture regionali, ha garantito che non ci saranno ricadute sul personale interessato, e che sarà adeguatamente definito il relativo dimensionamento organico, nel rispetto delle prerogative dell'unità produttiva secondo quanto previsto dal ccnl vigente;
2. Una carente articolazione funzionale per le regioni più complesse (per estesa chilometrica, gestione di autostrade, investimenti, numero di risorse umane) come Calabria, Sicilia e Sardegna. In tali realtà, a parere del

sindacato, sarebbe auspicabile conservare l'attuale suddivisione in aree compartimentali distinte, per competenza territoriale e settori di attività (gestione diretta di rete autostradale), da integrarsi con la previsione di aree amministrative e tecniche indipendenti, articolate secondo il nuovo modello. La società, nel riconoscere la peculiarità delle regioni indicate e la complessità degli investimenti in atto, ha assicurato piena disponibilità, nel corso del successivo confronto, a condividere con il sindacato le soluzioni più idonee a garantire l'organizzazione delle attività;

3. L'articolazione della manutenzione programmata e di quella ricorrente. In merito, il sindacato ha illustrato la criticità delle due figure di Responsabile del procedimento della manutenzione programmata e di quella ricorrente. Anas si è impegnata a stralciare la predetta posizione di Responsabile del procedimento dall'attuale configurazione, rinviandola alla successiva discussione di merito; la società ha comunque dichiarato di non aver proposto l'introduzione di una nuova dipendenza funzionale, condividendo con il sindacato un approfondimento di merito nel corso della trattativa;
4. Le sezioni staccate saranno riaccompilate nell'insieme della trattativa e saranno analizzate nel rispetto della funzione che svolgono nel territorio di appartenenza, secondo una propria struttura organizzativa di riferimento, correlata a quella compartimentale.

Il confronto sul nuovo modello organizzativo territoriale proseguirà, sulla base di una articolata proposta di parte sindacale e secondo un percor-

so condiviso che dovrà portare a un accordo tra le parti, comprensivo delle modalità applicative e di una prima proiezione sui fabbisogni.

## Il rinnovo del ccnl

È ripreso il confronto sul rinnovo del contratto Anas. Si sono insediate le due commissioni tecniche. La prima si occuperà dei rinvii del ccnl attualmente scaduto, ovvero sistema assicurativo e tutela legale in favore dei dipendenti/fondo di sostegno; definizione dei regolamenti sugli incentivi per le figure professionali previste; attuazio-

**In Anas siamo il primo sindacato, ruolo confermato anche oggi, grazie alla crescita degli iscritti, tutti molto motivati**

ne ente bilaterale; processo sperimentale su smart working; banca ore. La seconda commissione invece deve interessarsi di: revisione, adeguamento e implementazione dei profili professionali, delle relative declaratorie e rispettivi mansionari; revisione dell'impianto classificatorio, scorrimenti economici, nuove indennità; revisione delle indennità variabili attuali; linee guida per sistemi di valutazione e progressione carriera; processi formativi.

L'Area contrattuale nazionale Anas della Fit-Cisl, riunitasi il 7 maggio scorso, con all'ordine del giorno i punti su esposti, ha espresso grande soddisfazione e partecipazione per i processi in atto e le azioni messe a punto dalla nostra organizzazione.

La Segreteria nazionale ringrazia tutti i contributi e le osservazioni emerse nel corso dell'Area, nonché la disponibilità che la delegazione costituita per il ccnl ha dato. Sono fattori decisivi per la tutela dei lavoratori che rappresentiamo e per il ruolo che da sempre in Anas ci vede come primo sindacato, ruolo confermato anche oggi, grazie alla crescita degli iscritti, tutti molto motivati.

# Firmata l'ipotesi di rinnovo del ccnl degli addetti agli impianti a fune

In anticipo sui tempi grazie al lavoro del sindacato. Ecco le novità



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

Un altro rinnovo contrattuale e questa volta in anticipo sui tempi. Lo scorso 15 aprile, le Segreterie nazionali di Fit-Cisl, Filt-Cgil, Uiltrasporti e Savt hanno siglato con l'associazione datoriale Anef l'ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto collettivo nazionale degli addetti per il trasporto degli Impianti a fune.

Un settore, questo, che è nevralgico per le comunità montane del nostro Paese e per i turisti che affollano nel periodo invernale, e non solo, le numerose località presenti. In questo ambito si contano circa 15mila addetti che svolgono diverse attività: addetti all'esercizio e alla manutenzione degli impianti e delle infrastrutture, alla vendita, centralinisti, cassieri, commerciali.

Valle D'Aosta, Piemonte, Alto Adige, Trentino, Lombardia, Friuli Venezia Giulia, Veneto, Toscana, Umbria, Sicilia sono le Regioni principalmente interessate, ma non sono le uniche che usufruiscono di questa modalità di trasporto.

È importante e fondamentale sottolineare che il rinnovo avviene prima della naturale scadenza contrattuale del triennio 2016/2019, prevista appunto per il 30 aprile. Questo anticipo sui tempi significa che abbiamo trovato intese soddisfacenti per i la-

voratori e per le imprese, che attraverso le rispettive rappresentanze, in serrati confronti che si sono svolti da dicembre 2018 ad aprile 2019, hanno avuto la capacità di giungere in tempi celeri all'intesa. Fondamentale per i lavoratori è avere un contratto rinnovato senza aver effettuato nemmeno un'azione di sciopero e, grazie alla rapidità del rinnovo, non aver perso salario rispetto agli istituti economici previsti dallo stesso.

L'ottimo lavoro svolto, però, non deve far pensare che il confronto non sia stato complicato e per certi versi molto acceso. Il 6 dicembre scorso le Segreterie nazionali di Fit-Cisl, Filt-Cgil, Uiltrasporti e Savt hanno inviato all'associazione Anef la piattaforma per il rinnovo, che è stata elaborata partendo dalle linee guida approvate dall'Esecutivo nazionale della Fit e integrata sulla base del confronto intervenuto in occasione dell'attivo unitario dei delegati, svoltosi lo scorso 4 dicembre. Il 17 dicembre ha avuto luogo il primo incontro tra le parti, che di fatto ha avviato un'intensa fase di confronto fino al 15 aprile.

Come sempre, è stato fondamentale per la Fit-Cisl il coinvolgimento dei lavoratori attraverso le nostre strutture in tutte le fasi della trattativa. Infatti, una delle complica-

## Migliorato il fondo bilaterale del tpl

È stato pubblicato, in Gazzetta ufficiale, il decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali che modifica il decreto istitutivo del fondo bilaterale di solidarietà delle aziende che svolgono attività di trasporto pubblico, recependo le proposte previste dall'accordo nazionale del 4 luglio 2018, stipulato dalle Segreterie nazionali di Fit-Cisl, Filt-Cgil, Uiltrasporti, Faisa Cisl, Ugl Fna e le associazioni datoriali Asstra, Anav e Agens.

Il fondo, costituito presso l'Inps, ha lo scopo di fornire strumenti di ammortizzatori sociali per sostenere il reddito dei lavoratori del settore, in caso di crisi aziendali che possono determinare la sospensione temporanea o la cessazione dell'attività lavorativa. Essendo per legge costituito presso l'Inps l'accordo istitutivo e ogni sua successiva modifica per avere validità devono essere recepite dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con apposito decreto.

Le novità, proposte al fine di rendere più funzionale il fondo, sono state interamente recepite dal dicastero citato, e sono di seguito sinteticamente riportate:

- Ampliamento delle causali per accedere alle prestazioni ordinarie previste d'ora in avanti non solo in caso di riorganizzazione e crisi aziendali, ma anche in caso di attivazione dei contratti di solidarietà;
- Aumento da due a quattro volte dell'importo massimo erogabile dal fondo alle aziende, per sostenere il reddito in caso di sospensione/riduzione dell'attività lavorativa e in caso di licenziamento collettivo;
- Aumento dell'integrazione dell'indennità NASpl, compensando la riduzione mensile prevista dalla legge dal 4° al 24° mese e passando dagli originari 173 euro mensili a 250 euro mensili, per tutto il periodo di erogazione della NASpl medesima.

zioni maggiori in questo settore si riscontra in due aspetti cruciali: le differenze territoriali e la dimensione delle aziende, che fanno risultare una contrattazione di secondo livello che varia e spazia molto rispetto allo scenario nazionale. L'impatto di alcuni istituti contrattuali, infatti, rischia di avere un peso differente tra le diverse realtà. Per questa ragione è fondamentale per noi avere un coinvolgimento totale delle nostre strutture, al fine di conoscere le differenti esigenze locali, confrontarsi sulle proposte sindacali e aziendali e condividere insieme la linea da tenere.

Questo ottimo lavoro di squadra ha certamente contribuito a far trovare la giusta intesa unitaria, che ha portato il confronto con la parte datoriale in un campo di lealtà rispetto agli obiettivi da conseguire e alla razionalità di capire gli istituti che potavano essere oggetto di innovazione e aggiornamento. Infatti, oltre alla parte economica, trattata attraverso aumenti economici retributivi in busta paga che riguardano tutte le voci fisse e il welfare, che recita sempre più un ruolo decisivo, in questo rinnovo sono stati trattati temi quali il riconoscimento della categoria nell'ambito del lavoro usurante, con la condivisione di un avviso comune finalizzato a sensibilizzare sia il Ministro del Lavoro sia quello della Salute per il riconoscimento.

Di seguito, vediamo quali sono i punti salienti di questa ipotesi di rinnovo.

### **Decorrenza e durata**

L'accordo di rinnovo decorre dal 1° maggio 2019 fino al 30 aprile 2022.

### **Relazioni industriali**

La grande novità è il recepimento dei contenuti sostenuti e valorizzati dall'accordo interconfederale del 12 dicembre 2018 "Salute e Sicurezza-attuazione del patto per la fabbrica". Nello specifico segnaliamo tre punti salienti: la regolamentazione della



rappresentanza e pariteticità in materia di salute e sicurezza; il reinserimento lavorativo e accomodamento ragionevole per i lavoratori disabili o inidonei; il contrasto alle molestie e alla violenza con il recepimento dell'accordo quadro sulle molestie nei luoghi di lavoro del 25 gennaio 2016.

### **Trattamento economico e normativo di malattia**

Abbiamo introdotto un aggiornamento e miglioramento della normativa contrattuale relativa al trattamento di malattia. In particolare: l'equiparazione del trattamento economico e normativo tra lavoratori a tempo indeterminato e stagionali; la previsione di un periodo di conservazione del posto di lavoro pari a 180 giorni di assenze verificatesi nei 24 mesi precedenti l'ultimo episodio; la previsione di un periodo di conservazione del posto di lavoro pari a 360 giorni per le malattie gravi con il 100% della retribuzione per il 7° e 8° mese e il 70% per il 9° mese; il riconoscimento di un periodo di aspettativa non retribuita pari a 270 giorni per le malattie normali e di 360 giorni per le malattie gravi.

### **Parte economica**

Gli aumenti tabellari prevedono 72 euro medi mensili a livello 4 (par.

145), suddivisi in tre tranches: 10 euro con decorrenza giugno 2019; 29 euro con decorrenza gennaio 2021; 33 euro con decorrenza dicembre 2021.

### **Welfare contrattuale**

L'accordo definisce 100 euro all'anno dedicati al welfare, con erogazione dal 1° gennaio 2020, da riproporzionare per i lavoratori stagionali in base ai periodi di effettiva durata del loro contratto di lavoro. La cifra di 100 euro sarà incrementata di ulteriori 10 euro in caso di destinazione al fondo di previdenza complementare negoziale.

L'ipotesi di accordo è stata sottoscritta con riserva, che sarà sciolta entro il 24 maggio 2019. Attraverso un attivo unitario che si terrà a Milano l'11 maggio 2019 saranno predisposte le procedure, secondo quanto previsto dall'accordo interconfederale, per la validazione della suddetta ipotesi di rinnovo del ccnl, che coinvolgerà i lavoratori del settore con apposite assemblee nei luoghi di lavoro.

Un ringraziamento particolare va a tutte le nostre strutture territoriali che hanno accompagnato la struttura nazionale, con la presenza sul tavolo trattante in tutte le fasi del confronto.

# La nautica da diporto, un settore sottovalutato (ma non dal sindacato)

Le norme, il contratto, il nostro lavoro per l'occupazione



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

La nostra industria si trova ad affrontare una varietà di sfide che incidono sugli equilibri politici ed economici mondiali. Dalle nuove potenze economiche che condizionano la domanda, ai mercati in continua evoluzione passando per il problema della mancanza di infrastrutture adeguate allo sviluppo dei traffici.

In un contesto globale, lo shipping italiano, come quello mondiale, ha risentito più di altri della grave crisi economica, che è durata quasi 10 anni. I dati relativi all'ultima relazione annuale di Confitarma dimostrano, però, che la flotta di bandiera italiana è tra le principali al mondo e che l'Italia si conferma il primo paese europeo nella costruzione di mega-yacht.

Il segmento produttivo legato al diporto ha infatti un peso notevole sulla blue economy. Secondo i dati contenuti nell'ultimo Rapporto sull'economia del mare del Censis, il contributo al Pil del turismo nautico si aggira sui 5 miliardi di euro all'anno. La cantieristica, insieme alla filiera che contiene un insieme molto ampio di prodotti e di servizi rendono la nautica molto più rilevante di quanto emerge dalle statistiche ufficiali, che non ne fanno percepire la reale incidenza economica e occupazionale.

Considerato, così, che dietro ad uno

yacht italiano c'è un eccellente know-how il cui valore economico, sociale e occupazionale è ancora poco valorizzato, ora più che mai appare necessario effettuare, anche da parte nostra, un approfondimento delle problematiche connesse al segmento della nautica da diporto, che spesso sono rimaste, a torto, solo a margine dell'attenzione della politica, con inevitabili ripercussioni sull'occupazione dei lavoratori marittimi. Per questo motivo ci sembra necessario caldeggiare un interesse maggiore e una spinta allo snellimento della relativa normativa.

## L'evoluzione delle norme del settore

Inizialmente la nautica da diporto era esclusivamente disciplinata dal Codice della navigazione (dagli artt. da 213 a 218, titolo VIII "Disposizioni speciali", capo I "Della navigazione da diporto"), che prevedeva l'applicazione di una normativa più snella e semplificata, rispetto a quella relativa alla navigazione commerciale, al fine di agevolare lo sviluppo di questo specifico settore.

Solo successivamente la specialità della materia in esame determinò l'esigenza di elaborare una disciplina ad hoc. Con la legge n. 50 dell'11 febbraio 1971 ("Norme sulla navigazione da

diporto") si giunse, pertanto, a una prima specifica regolamentazione, seguita da una molteplicità di interventi normativi e regolamentari (leggi, decreti ministeriali, circolari e via elencando), che non facilitarono una corretta crescita del settore del diporto nautico nazionale.

Una significativa tappa venne raggiunta con legge 8 luglio 2003, n. 172, che consentì alle navi da diporto adibite al noleggio per finalità turistiche in navigazione internazionale di essere iscritte nel registro internazionale e di usufruire, in tal modo, dei benefici dallo stesso previsti.

Con la nascita del Codice della nautica, con il decreto legislativo 171/2005, si cercò di realizzare un testo unico. È poi con il decreto legislativo 3 novembre 2017, n.229, che la normativa trova la sua attuale vigenza.

Rivedendo e integrando il Codice della nautica da diporto, in attuazione alla direttiva europea 2003/44/Ce che prevede un riavvicinamento delle disposizioni normative degli Stati membri riguardanti il diporto, il nuovo Codice dà pari dignità alla navigazione commerciale da diporto rispetto a quella senza fini di lucro, introducendo la dicitura inglese "commercial yacht" e stabilendo che, per le navi da diporto iscritte al Registro interna-

zionale (Superyacht), la disciplina generale è quella del nuovo Codice stesso. In questo modo viene superato il peccato originale di un testo normativo nato per le unità private e che mal si adattava a quelle commerciali.

Tuttavia anche questa ultima revisione normativa non è esente da critiche. Partita e supportata con proclami da molti lavoratori, è stata considerata un flop. Calata dall'alto e senza l'attiva partecipazione di coloro che la nautica da diporto la fanno muovere, ovvero i marittimi impiegati nel diporto.

### Le norme contrattuali

Per quanto riguarda la regolamentazione contrattuale, il primo contratto collettivo nazionale di lavoro per i marittimi imbarcati su unità da diporto destinate a fini commerciali è stato firmato, il 17 luglio 2007, tra Confitarma e le organizzazioni sindacali di categoria. L'accordo fissa, per la prima volta, gli elementi base per adeguare il lavoro del settore da diporto alla normativa italiana in vigore per il lavoro nautico.



Il contratto tiene conto della peculiarità della prestazione lavorativa nel settore del diporto e fu applicato ai marittimi componenti l'equipaggio delle unità adibite a scopi commerciali, anche non via esclusiva, iscritti nelle categorie della Gente di Mare. Un successivo rinnovo, che non ha modificato di molto le condizioni già stabilite, è stato poi quello del 1 luglio 2015, tutt'ora vigente.

Ciò che appare subito chiaro è che manca spesso una approfondita conoscenza del settore. Per questo, per lo stesso ruolo di rappresentanza che abbiamo di fronte alle istituzioni, date

le potenzialità del comparto, manifestando anche attraverso il coinvolgimento di lavoratori, ci faremo promotori di quei confronti troppo spesso evitati.

Il nostro ruolo nel sistema dei trasporti deve essere esercitato per ri-costruire un nuovo modello economico sociale, che si avvalga di una reale partecipazione e di un concreto e fattivo protagonismo dei lavoratori – conditio sine qua non - con l'obiettivo di migliorare ulteriormente il contratto a vantaggio dei marittimi della nautica da diporto.

### Le principali figure professionali del settore

**Comandante:** Operatività vasta con responsabilità diretta nei confronti degli armatori/ospiti (nel caso di diporto privato) o noleggiatori (charteristi/clienti) nel caso di diporto commerciale (commercial yachts).

**Chief Steward(ess)/Steward(ess):** usando un termine mercantile, può essere paragonato al capo cameriere/a o cameriere/a, anche se ha mansioni molto diverse. Per alcuni, sia se diporto privato che (soprattutto) diporto commerciale, è l'elemento importante sullo yacht. In genere hanno una preparazione mirata e per questo esistono agenzie, chiamate Silver Service, dedicate alla formazione a svolgere questa mansione. Come iscrizione referente alla normativa italiana è di seconda categoria, ma non abbiamo uno specifico assimilabile. Alcuni erroneamente assimilano a "commissari", ma sono realtà diverse. Anche questa figura ha una carriera verticale: iniziano su yacht di modeste dimensioni per acquisire esperienza e successivamente qualificarsi: Junior Stewardess; 2nd Stewardess.

**Chef:** proviene da elevate esperienze terrestri. In ogni caso deve avere un certificato specifico Ships Cook o Cuoco di bordo seconda Categoria. Insieme allo Chief Steward "governa" lo yacht.

**Ufficiale di coperta:** ha le tipiche funzioni mercantili, ma è di supporto e unione tra i dipartimenti interni e la coperta. Anche questi come i

marinai hanno specializzazioni come diving, vela, tender (patente da diporto).

**Ufficiale di macchina:** anch'esso ha le tipiche funzioni mercantili; oltre ai motori principali e ai gruppi elettrogeni si interessa degli accessori e macchinari tipo ricariche bombole sub e giochi d'acqua.

**Deck Hand (marinaio):** dedito principalmente alla pulizia esterna dello yacht, ormeggi, disormeggi e tipiche attività dei marinai. In genere sono richieste ulteriori certificazioni/abilitazioni quali diving, vela, tender (in Italia è sufficiente patente da diporto). Come nel mercantile, necessita di iscrizione alla prima categoria e con le evoluzioni normative e dell'Amministrazione, anche dei certificati di addestramento tipici della Stcw.

**Nurse - Body Guard - Masseur e altre particolari figure** vengono inquadrati secondo parametri particolari tipici delle Cruise.

Le attività dei profili secondari non si limitano (questo in base alle dimensioni dello Yacht) a essere per esempio solo steward o Deck Hand o Ufficiale di macchina o di coperta, ma in funzione della dimensione della barca si attivano per far sì che non manchi supporto ad altri reparti.

In merito alle certificazioni Stcw, il sindacato, unico titolato nell'indirizzo e tutela del marittimo metterà in campo le risorse per la qualificazione delle figure.

# Il rinnovo del ccnl: atto fondamentale e di equità sociale

di Mario Melchiori

L'area contrattuale nazionale porti della Fit-Cisl, riunitasi il 2 e 3 maggio scorsi, ha affrontato le problematiche emerse dal confronto tra le delegazioni trattanti dopo che si è dovuta constatare, in tema di rinnovo contrattuale, una profonda distanza tra le posizioni del sindacato e delle controparti datoriali.

I temi discussi sono stati molteplici e il dibattito si è principalmente focalizzato su alcuni aspetti fondamentali che hanno caratterizzato il confronto con le associazioni datoriali, quali l'istituzione del fondo per l'accompagnamento all'esodo dei lavoratori portuali, la sicurezza sul lavoro, l'automazione con la sua nuova frontiera (che si deve determinare e governare), il sistema di informazione art. 39 ccnl, i contratti a termine art. 61 ccnl alla luce delle innovazioni legislative recentemente introdotte, l'accertamento permanente dell'invalidità/inabilità al lavoro e l'aspetto economico.

Nel corso del dibattito è emerso con forza, e con espressione unanime, l'importanza e l'obbligo di tutelare e rinnovare un contratto che da sempre ha badato a governare i processi di cambiamento della portualità nazionale fin da quanto è stata emanata la legge 84/94 che poi nel tempo è stata più volte modificata.

Il mutamento in atto, attraverso l'ampia partecipazione delle compagnie di navigazione nelle mappe degli assetti societari di molti porti italiani, fa registrare un deciso condizionamento anche sul

tavolo contrattuale. Appare chiara una strategia rivolta a ricavare tagli di costi lungo le filiere di trasporto a spese dei lavoratori dei porti e delle condizioni di lavoro e sicurezza, strategia che sembra perseguire obiettivi disarticolati e dettati più dalla volontà di destrutturare il sistema di regole in essere. A questo si aggiunga "il silenzio assenso" del Governo e del Ministero competente, che eludono ogni richiesta di confronto delle organizzazioni sindacali.

Vengono trascurati, di fatto, molti problemi, che vanno periodicamente a incrementarsi a causa della gestione autarchica di molti Presidenti di AdSP, ancora riluttanti a svolgere il loro ruolo di garanti del funzionamento e della redditività delle infrastrutture pubbliche, secondo la normativa vigente novata nel 2017.

Il perdurare di queste condizioni è da scongiurare, perché allo spirito della norma vigente e perché danneggiano gli interessi dei lavoratori dei porti, ma anche dell'intera collettività. Da qui nasce la nostra determinata battaglia. Di conseguenza non si posso più tollerare gli attacchi messi in atto con il tentativo di snaturare lo spirito propositivo e di prospettiva del ccnl, che è alla base di quell'equilibrio normativo ed economico che a oggi ha tutelato e garantito migliaia di posti di lavoro. Il compito del contratto è quello di definire, con bilanciamento, diritti e doveri reciproci tra i lavoratori e le imprese. Deve essere co-

gente alle necessità dell'attività portuale nel rispetto della norma nella quale lo stesso è inserito come strumento di regolazione del mercato del lavoro e delle imprese.

Oltre alle problematiche inerenti al rinnovo contrattuale, l'area ha affrontato l'annoso problema dell'autoproduzione; il tentativo in atto da parte di alcune compagnie di liberalizzarla nelle operazioni portuali crea ulteriore confusione circa le competenze attribuite alle autorità di sistema in materia marittimo/portuale. Si è ribadito con forza, come sostenuto da sempre, che l'autoproduzione può essere autorizzata solo nei porti dove non sia possibile avvalersi dei lavoratori portuali, come già ribadito nei contratti di lavoro internazionali del settore marittimo, e comunque può essere consentita per ogni singola toccata e in presenza di navi dotate di mezzi adeguati alle operazioni da svolgere, con personale esclusivamente dedicato all'esercizio di tali operazioni, non fungibile, assunto con libretto di navigazione e aggiunto in tabella minima di sicurezza.

A conclusione dei lavori l'area contrattuale porti ha ribadito l'impegno, del sindacato e della Fit in particolare, nel mettere in capo tutte quelle azioni che possono portare alla risoluzione positiva della vertenza per un asset, quello portuale, strategico per il sistema Italia.

# La costruzione del rinnovo del ccnl è un percorso condiviso

di **Francesco Sorrentino**

Il contratto collettivo nazionale dei lavoratori dell'autonoleggio, scaduto il 31 dicembre scorso, apparentemente, potrebbe essere rinnovato in tempi rapidissimi, perché sembrerebbe che basti trovare un'intesa sull'aumento salariale per addivenire ad una firma. Ma le cose non stanno così. Sono accaduti molti fatti di cui dobbiamo tenere conto.

Rinnovare il ccnl non è solo l'occasione per chiedere un adeguamento del salario, che è comunque una priorità del rinnovo stesso, ma è soprattutto il momento in cui chi è chiamato a rappresentare gli interessi dei lavoratori, in questo caso la Segreteria nazionale, e la controparte, cioè l'associazione datoriale, hanno la possibilità di mettere mano alla parte normativa del contratto, adeguandola innanzitutto a tutte quelle modifiche di legge che nel frattempo sono state apportate, ma soprattutto, per quanto riguarda il sindacato, alle nuove esigenze dei lavoratori conseguenti ai cambiamenti sempre più repentini del mondo del lavoro.

Ovviamente le parti datoriali cercheranno di conseguire lo stesso risultato salvaguardando gli interessi delle aziende che rappresentano.

Il confronto non è mai semplice né rapido, anzi a volte è lungo ed

estenuante.

Le dinamiche interne alla nostra organizzazione partono dall'approvazione da parte del Comitato esecutivo delle linee guida che dovranno essere seguite da chi poi elaborerà la piattaforma contrattuale. Chiaramente le linee guida sono l'indirizzo che come organizzazione sindacale ci vogliamo dare e, quindi, vanno successivamente riempite di contenuti che verranno elaborati nel confronto serrato che la delegazione trattante deve necessariamente avere con il direttivo di settore, composto oltre che dal Segretario nazionale e dai suoi collaboratori anche dalle nostre rappresentanze regionali e territoriali.

Infatti, un rinnovo contrattuale non può non prendere in considerazione quanto nel frattempo è accaduto nelle aziende disseminate su tutto il territorio nazionale e di cui le Fit regionali sono portavoce.

La delegazione nazionale ha il compito non facile di confrontarsi poi con le delegazioni delle altre organizzazioni sindacali per cercare di continuare il percorso intrapreso unitariamente con esse, e infine andare in trattativa con le aziende.

Sarebbe bello se questo percorso si facesse una sola volta, ma non è così,

mai! Sono innumerevoli gli incontri che si devono fare con le altre organizzazioni sindacali e con i nostri dipartimenti, per non parlare poi di quelli con le aziende. Questo è la fase che stiamo vivendo per quanto riguarda il rinnovo del ccnl dei lavoratori dell'autonoleggio.

Oltre allo scambio continuo di informative tra i vari livelli della Fit-Cisl, attraverso le quali ci si tiene reciprocamente al corrente di come stanno i lavori e delle necessità dei territori, si sono svolti due incontri tecnici con l'associazione datoriale Aniasa e una riunione plenaria, a cui hanno preso parte le delegazioni regionali. Al termine del meeting, si è tenuto un attivo unitario che ha dato una grossa spinta all'elaborazione di idee condivise.

Ovviamente molto ancora c'è da fare e la fine dei lavori è ancora lontana, ma la Fit-Cisl c'è, dal delegato aziendale al Segretario nazionale. Non dormiremo sugli allori e a breve organizzeremo ancora degli incontri tecnici, ai quali seguiranno riunioni prima con il Direttivo di settore e poi con Aniasa.

Siamo certi che, se l'impegno profuso sarà come lo è stato fino a ora, presto chiuderemo positivamente il rinnovo del ccnl.

# La tutela della salute dei piloti: l'assessment psicologico

di Micaela Scialanga



Nello scorso numero de La Voce dei Trasporti abbiamo descritto, con panoramica generale, le nuove norme europee, che stanno per entrare in vigore, relative alla valutazione e al recupero della salute mentale dei piloti dell'aviazione commerciale.

Andiamo ora ad approfondire il primo dei temi salienti, ovvero da una parte la valutazione in area psicologica, che viene interessata in due distinti contesti: gli accertamenti medici in fase di certificazione di idoneità iniziale al conseguimento della licenza di volo di prima classe (cioè la licenza che abilita all'attività di volo commerciale) e al

rinnovo di idoneità all'esercizio della licenza stessa; dall'altra parte la valutazione psicologica che deve essere introdotta in fase di selezione del personale prima dell'assunzione presso una compagnia aerea.

## Gli accertamenti medici in fase di certificazione o rinnovo di idoneità

Cominciamo dal primo. L'Easa, ente centrale europeo che definisce le norme dell'aviazione commerciale per tutti gli stati membri, ha stabilito una sostanziale modifica ai regolamenti in merito ai controlli medici ai quali

vengono sottoposti i piloti.

Prima dell'entrata in vigore del regolamento a cui stiamo facendo riferimento, ogni candidato in occasione della prima visita di idoneità al conseguimento di licenze di volo veniva sottoposto a una serie di accertamenti, ciascuno codificato in: obiettivo, metodologia e strumenti. Accanto a discipline come la cardiologia, la dermatologia o l'oculistica (tra le altre), comparivano anche psichiatria e psicologia, indicate come specializzazioni distinte con precise aree di competenza. Con la nuova normativa, le due discipline risultano confluite in un'unica sezione definita Mental Health, che ha lo scopo di valutare lo stato della salute mentale del soggetto. Le due specializzazioni di psichiatria e psicologia risultano pertanto confluite in un unico contesto di valutazione che toglie autonomia a entrambe.

Eppure, se facciamo riferimento a quanto indicato dalla Faa (Federal Aviation Administration, l'ente regolatore americano equivalente alla Easa europea), troviamo indicazione del valore delle due diagnosi separate e distinte che negli Usa sono regolarmente svolte (si veda: Guide for Aviation Medical Examiner Updated 13/Dic/2018 Decision Considerations, Disease Protocols, Psychiatric and Psychological Evaluations, Specifica-



tions for Psychiatric and Psychological Evaluation): «I disordini mentali, così come i medicinali indicati per il trattamento, possono produrre sintomi o comportamenti che impediscono al pilota di svolgere i suoi compiti in sicurezza. In virtù delle differenze nella formazione nelle proprie aree di competenza, valutazioni distinte e distinti rapporti finali sono richiesti sia da psichiatri che da psicologi clinici qualificati a valutare l'idoneità medica dei piloti» (traduzione nostra).

Dal medesimo corposo documento che regola la modalità di valutazione in tutte le aree della medicina specialistica, troviamo anche indicazione precisa dei requisiti ottimali che lo psicologo che si occupa di assessment (che potremmo tradurre come "valutazione") dovrebbe avere: «Chi può effettuare una valutazione psicologica? La valutazione psicologica clinica deve essere effettuata da uno psicologo clinico che possiede un dottorato di ricerca (Ph.D., Psy.D., oppure Ed.D.), che è stato certificato dallo Stato all'esercizio della libera professione, e che ha esperienza in valutazioni psicolo-

giche. Raccomandiamo fortemente di avvalersi di uno psicologo con esperienza nel campo della psicologia aerospaziale. Affidarsi a uno psicologo che non ha questi requisiti può limitare l'utilità del rapporto finale di valutazione da questi fornito» (traduzione nostra).

Prospettata come una novità rilevante, compare anche l'introduzione, nei controlli medici periodici annuali, di un assessment anche in aerea Mental Health, prima non esplicitamente previsto. Si tratta effettivamente di una barriera efficace per intercettare stati di salute alterati dei piloti? Può rappresentare una risorsa per i piloti stessi per avere sostegno nel delineare situazioni problematiche a loro stessi non palesi?

Proviamo ad addentrarci nei termini di questa novità rilevante, tesa ad evitare che, nell'arco della carriera, un pilota commerciale possa sviluppare un disturbo che alteri le sue capacità di svolgere il ruolo in sicurezza. L'introduzione di accertamenti volti a individuare tali disturbi mira a scongiu-

rare il ripetersi di eventi come quello del velivolo Germanwings accaduto nel 2015, contenendo da un lato l'impatto eventuale di tale disturbo, individuando dall'altro percorsi di terapia e recupero. È infatti concreta la possibilità che il pilota stesso non sia consapevole di trovarsi in un momento di difficoltà, quindi diventa cruciale poter contare sul parere di professionisti esperti nel fornire una diagnosi attendibile. La stessa diagnosi può rappresentare un primo momento di presa in carico del problema, alla quale dare seguito con programmi di contenimento e soluzione del disturbo.

L'argomento è ovviamente molto delicato; nell'interesse dei piloti ci si interroga su come verranno condotti tali accertamenti periodici. Fino all'introduzione di questa modifica, in occasione dei controlli periodici ricorrenti, a meno che uno dei medici che effettuavano la valutazione in altre aree specialistiche non rilevava qualche comportamento dubbio e allarmante, nessuno specialista in salute mentale veniva interpellato. Non era previsto che il pilota fosse ciclica-

mente e sistematicamente sottoposto a visita psichiatrica, tantomeno psicologica. Ebbene, nel nuovo regolamento non si prevede che la valutazione ricorrente in area salute mentale venga svolta da uno psichiatra e/o da uno psicologo.

Infatti per quanto riguarda l'Italia, se un pilota si rivolge a uno dei centri aeromedici certificati, la responsabilità di certificare è assegnata al medico responsabile del centro, che può essere specializzato in qualsiasi branca della medicina (diversa da psichiatria o psicologia). Sarà questo stesso medico ad avere il compito di accertare l'assenza di problematiche nell'area Mental Health. Si tratta senz'altro di una grande responsabilità per il me-

dicato, e sicuramente una possibilità persa per il lavoratore, di avere una valutazione specialistica rispetto alla sua salute mentale.

larme che l'incidente di Germanwings ha drammaticamente lanciato, possiamo dare la responsabilità di accorgersi che "qualcosa non va" nell'equilibrio psichico ed emotivo di un pilota ad un medico che non è specializzato in psichiatria e non è nemmeno uno psicologo? Ad un medico che non ha preventivamente raccolto né un parere psichiatrico né un parere psicologico clinico sul soggetto relativamente al quale si trova ad dover emettere un giudizio di idoneità allo svolgimento della professione? Il tema è delicato e le ricadute possibili importanti. Interesse di tutta la comunità coinvolta nelle operazioni dell'aviazione commerciale è di presidiare questo argomento.

ri-validazione della idoneità di classe 1 (cioè l'idoneità al volo commerciale; Ndr):

(1) l'assessment deve includere informazioni documentate di:

(i) mansioni svolte attualmente ed elementi stressogeni presenti nella vita dell'individuo;

(ii) strategie di coping in concomitanza a periodi di stress psicologico o pressione nel passato, compresi dettagli relativi alla eventuale consulenza fornita da professionisti specializzati consultati in passato in occasione di periodi di elevato stress subito dal soggetto;

(iii) qualsiasi difficoltà riscontrata nelle aree del Crm (Crew Resource Management, metodo di valutazione, addestramento e controllo degli equipaggi);

(iv) qualsiasi difficoltà con impiegati e/o colleghi e manager;

(v) difficoltà interpersonali e di relazione incluse difficoltà con parenti, amici o colleghi di lavoro.

(2) Dove dovessero esserci segni o evidenze che il candidato può avere un disordine psichiatrico o psicologico, il soggetto deve essere inviato ad uno specialista per una valutazione ed eventuali indicazioni specifiche» (traduzione nostra).

### La valutazione pre-assunzione

Passiamo ora al punto 2, cioè al secondo contesto d'introduzione della nuova normativa che riguarda il coinvolgimento della figura dello psicologo. Si parla in questo caso della fase di selezione del personale candidato alla conduzione di velivoli impiegati in attività commerciale.

Il regolamento Easa 2018/012/R, che dovrà essere applicato anche in Italia



Il nuovo regolamento parla di formazione specifica dei medici che dovranno assumere questo incarico, ma per l'Italia l'iter è ancora in via di definizione. Certo si apre una perplessità: se tutti i cambiamenti alla normativa di cui stiamo parlando seguono l'al-

Riportiamo l'estratto del regolamento dove è scritta la modalità di condurre l'accertamento in occasione del rinnovo della licenza di pilota commerciale: (pag. 33 del documento: *EASA Acceptable Means of Compliance (AMC) and Guidance Material (GM) to Part-MED Medical requirements for air crew (Issue 2 28 January 2019)*):

«(b) Assessment sulla salute mentale come parte del processo di rinnovo o

entro il 14 luglio 2020, impone l'introduzione di assessment psicologici prima dell'assunzione, sia per un candidato a inizio della carriera che per un pilota con precedenti esperienze lavorative nel settore che non risulta essere già stato valutato psicologicamente dai precedenti datori di lavoro.

Questo regolamento e i documenti esplicativi a esso collegati forniscono linee guida dettagliate ma con margini ancora ampi. Spetterà alle autorità

volò, come definito da job analysis volte alla identificazione di dimensioni critiche in termini di sicurezza, con impatto sulle funzioni e ruoli svolti dagli equipaggi impiegati dagli operatori aerei del traffico aereo commerciale. L'assessment deve coprire come requisiti minimi la valutazione di:

i) abilità cognitive;

velivoli, con comprovata esperienza in assessment psicologici, e, laddove possibile, la selezione psicologica del personale in aviazione.

3. Svolto almeno nell'arco dei 24 mesi precedenti all'inizio dell'attività di volo di linea, a meno che un operatore non dimostri che un eventuale assessment psicologico effettuato da più di 24 mesi sia ancora ade-



nazionali dei vari stati membri, Enac per l'Italia, calarle nei regolamenti nazionali, mantenendo margini temporali tali da permettere alle compagnie aeree di attuarli entro la deadline di luglio 2020.

Viene stabilito che l'assessment psicologico deve essere:

1. «appropriato alla particolarità, alla complessità e alle sfide dell'ambiente operativo al quale sono esposti degli equipaggi di

ii) tratti di personalità;

iii) competenze operative e professionali;

iv) competenze sociali in accordo ai principi del Crm.

2. Validato e alternativamente eseguito o supervisionato, da uno psicologo con acquisita competenza in aviazione relativamente all'ambiente operativo del personale di condotta dei

guato in termini di mitigazione del rischio, come richiesto dal documento ORO.GEN.200(a) (3). La dimostrazione di validità dell'assessment dovrà basarsi sul tipo di test svolti e su un risk assessment, basato sui dati raccolti relativamente a esperienze operative precedenti e monitoraggio continuo nell'area human performance, relativa al periodo intercorso dall'ultima valutazione”.

Le indicazioni di Easa definiscono le caratteristiche richieste al professionista che dovrà eseguire o supervisionare la fase di assessment psicologico, il quale concorrerà alla selezione degli individui più adatti a ricoprire il ruolo di pilota commerciale presso una data compagnia aerea.

sono già stati presi su questo tema, ma c'è ancora molto da fare.

Scendendo ancora un po' di più nel dettaglio di questo nuovo regolamento, sottolineiamo che non trova applicazione sul personale già impiegato, cioè attualmente attivo. Viene sancito l'obbligo di valutazione psicologica

logicamente all'inizio della carriera. Ovviamente, disporre un processo di accertamenti ricorrenti su tutta la popolazione dei piloti alle dipendenze di una compagnia aerea comporterebbe un pesantissimo onere economico per gli operatori aerei, ma per lo stato attuale delle cose l'intervento predisposto sembra diventare efficace solo in un lasso di tempo forse troppo ampio.

Un'ultima perplessità emerge infine dalle aree che vengono prescritte come minime sulle quali concentrare l'accertamento. Si tratta di: competenze cognitive, performance, valutazione di comportamenti manifesti. Ciò costituisce praticamente un processo di assessment delle competenze, che le maggiori compagnie aeree hanno effettuato sui candidati alla assunzione già da decenni. Infatti, molte delle realtà nazionali già prevedevano la presenza e supervisione di psicologi in fase di selezione. Quindi la nuova normativa rappresenta una vera innovazione solo per le piccole e medie realtà che, per scelta aziendale e non ultimo un fattore economico, hanno fino a oggi scelto di selezionare i candidati senza ricorrere a un parere psicologico.

La vera rivoluzione di prospettiva, semmai, sarebbe stata quella di predisporre assessment di tipo psicologico-clinico sui candidati, cioè accertamenti volti a valutare non solo le prestazioni, ma l'equilibrio emotivo.

Concludendo, ci si chiede se l'intento dichiarato di alzare barriere difensive che favoriscano la rilevazione e il contenimento dell'impatto di eventuali sofferenze nell'area della salute mentale dei piloti trova soddisfazione con l'applicazione del nuovo regolamento. I lavori in corso sono ancora aperti, e ci auguriamo che gli sviluppi in questo settore vadano a chiarire e fugare i dubbi e le perplessità ancora in sospeso.



Un'analisi di tali caratteristiche richieste porta, però, alla luce alcune inadeguatezze del nostro panorama nazionale. È specificato che il compito deve essere affidato a uno psicologo con competenze nel campo dell'aviazione, degli assessment psicologici e della selezione del personale in campo aeronautico. La figura che risponde a questi requisiti è evidentemente quella dello psicologo dell'aviazione, ma nel nostro Paese la psicologia della aviazione è una specializzazione che non trova riscontro in alcun albo professionale o indirizzo di studi accademici, come avviene invece in altre realtà Europee. Contatti tra Enac, professionisti del settore, Albo nazionale degli psicologi, università e Associazione psicologia della aviazione

solo preliminarmente alle nuove assunzioni e, dunque, non è in nessun modo retroattivo.

Lascia perplessi il fatto che questa norma vuole essere un intervento a difesa della sicurezza del sistema, ma dovremo aspettare un totale cambio generazionale dei piloti attivi oggi, per avere una popolazione di piloti completamente "monitorata psicologicamente". Se stimiamo l'ingresso nel mondo del lavoro intorno ai venti anni di età e una uscita per raggiunti limiti di età (ad oggi i piloti della aviazione commerciale italiana possono volare fino a un massimo di 65 anni), solo tra circa 40/45 anni avremo tutti i piloti ai comandi di velivoli commerciali europei valutati psico-

# Per richiedere l'assegno nucleo familiare rimane solo la via telematica



di Osvaldo Marinig

Il rapido avanzare della tecnologia applicata ai servizi non sempre è indice di miglioramento della qualità della vita per le persone. L'automazione spesso è più funzionale a chi deve fornire il servizio che a chi lo riceve. Su questa china, purtroppo, troviamo anche l'Inps che sta spingendo molto per creare un rapporto diretto con gli

Questa premessa è necessaria per informare che gli interessati dovranno farsi autonomamente carico di un altro servizio che fino allo scorso 31 marzo era gestito dal datore di lavoro. Dal primo aprile 2019, infatti, non è più possibile richiedere gli assegni per il nucleo familiare (Anf) al proprio datore di lavoro utilizzando il

a coloro che cambiano spesso lavoro o sono sottoposti, contemporaneamente, a più datori di lavoro, ma alla

## La parola

L'Anf, assegno per il nucleo familiare, è una prestazione economica di tipo assistenziale, in origine introdotta dall'art. 2 del d.l. 69/1988, corrisposta materialmente dal datore di lavoro in busta paga al proprio dipendente. La prestazione è rivolta ai lavoratori dipendenti o titolari di pensione e spetta in misura stabilita dalle tabelle fornite annualmente dall'Inps, che tiene conto degli scaglioni di reddito rapportati alle diverse situazioni familiari del richiedente.

Ai fini del riconoscimento dell'Anf, la domanda va presentata per ogni anno a cui si ha diritto, e decorre dal mese di luglio dell'anno di richiesta fino a fine giugno dell'anno successivo. I redditi da prendere in considerazione si riferiscono all'anno solare precedente a quello della richiesta di Anf. A tal fine, bisogna considerare solo quelli assoggettabili all'Irpef, al lordo delle detrazioni d'imposta, degli oneri deducibili e delle ritenute erariali. Sono da indicare anche i redditi esenti da imposta o soggetti alla ritenuta alla fonte a titolo di imposta o imposta sostitutiva. Inoltre, il reddito complessivo del nucleo familiare deve essere composto, per almeno il 70%, da reddito derivante da lavoro dipendente e assimilato.



utenti non privo di controindicazioni. Infatti il portale per l'accesso ai servizi non sempre è agevole da utilizzare e nemmeno scevro dall'indurre in errore. Dietro tali scelte si intravede sia una volontà di disintermediazione che una mal celata volontà di risparmio sulle spalle dei richiedenti i servizi.

modello cartaceo. Per poter ricevere direttamente in busta paga i relativi importi i lavoratori dovranno seguire un nuovo procedimento. I dipendenti di aziende attive del settore privato devono presentare la domanda direttamente all'Inps esclusivamente in modalità telematica. Tale modalità sicuramente porterà dei disagi non solo

generalità dei lavoratori dipendenti che dovranno ricordarsi di rifare la domanda ogni anno. Non ci sarà più il datore di lavoro che solleciterà il lavoratore a presentare la richiesta, la segnalazione di variazione dello stato di famiglia o del reddito, per cui c'è il

indicazioni.

Il richiedente potrà monitorare l'esito della domanda tramite una specifica sezione nell'area riservata del sito Inps e l'Istituto invierà all'interessato solo le reiezioni delle domande.

procederà al conguaglio tramite Uniemens, secondo le consuete modalità, con esclusivo riferimento ai periodi di paga durante i quali il lavoratore è stato alle sue dipendenze.

Se il datore di lavoro è cessato o fal-



rischio che le dimenticanze o le omissioni si traducano in un danno per chi ne ha diritto.

Dal primo aprile 2019 le domande di Anf devono essere presentate esclusivamente tramite servizio dedicato sul sito [www.inps.it](http://www.inps.it) con Pin dispositivo o identità Spid di livello 2 o Cns oppure tramite patronati o intermediari. Maggiori dettagli sono riportati nella circolare dell'Istituto n. 45/2019.

Le domande già presentate al datore di lavoro fino al 31 marzo 2019 non devono essere reiterate ma gestite dai datori di lavoro secondo le nuove

Le variazioni del nucleo o delle condizioni familiari dovranno essere comunicate esclusivamente tramite modalità telematica.

L'importo calcolato dall'Inps sarà messo a disposizione del datore di lavoro tramite Cassetto previdenziale aziendale. Sulla base degli importi teoricamente spettanti, il datore di lavoro dovrà calcolare la somma effettiva in relazione alla tipologia di contratto e alle presenze del lavoratore nel periodo di riferimento; la somma non dovrà eccedere quella indicata dall'Inps. Il datore di lavoro erogherà in busta paga gli importi e

lito, la prestazione è erogata direttamente dall'Inps e la domanda, secondo quanto previsto dalla circolare n. 136/2014, deve essere presentata tramite il sito [www.inps.it](http://www.inps.it), oppure Contact center multicanale, oppure patronati e intermediari.

Dato il complicarsi della burocrazia, quindi, invitiamo chi volesse presentare la domanda per l'Anf a rivolgersi al nostro patronato Inas al numero verde 800249307 oppure sul sito [Inas.it](http://Inas.it).

# Passi avanti in Europa sulla conciliazione vita-lavoro



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

L'Europa progredisce sulla strada delle pari opportunità. Il 4 aprile scorso il Parlamento europeo ha approvato la direttiva sulla Conciliazione vita-lavoro.

L'iter di approvazione ha avuto inizio nel 2017, in correlazione con la definizione del Pilastro europeo dei diritti sociali che, ponendosi l'obiettivo di creare nuovi e più efficaci diritti per i cittadini, nell'ambito della categoria di intervento relativa alle condizioni di lavoro eque, prevede che i genitori e le persone con responsabilità di assistenza hanno diritto a un congedo appropriato, a modalità di lavoro flessibili e all'accesso a servizi di assistenza, nonché che gli uomini e le donne hanno pari accesso ai congedi speciali, al fine di adempiere le loro responsabilità di assistenza, e sono incoraggiati a usufruirne in modo equilibrato. Secondo tale prospettiva, prende piede l'affermazione di un approccio diverso, mai utilizzato fino a oggi su questi temi, che si concretizza con l'obiettivo di realizzare la condivisione delle responsabilità familiari, e non più soltanto basandosi sull'esclusivo riconoscimento dei compiti di cura in capo alle donne, ponendo, di conseguenza, come meta il raggiungimento di un altrettanto ambizioso scopo: quello di sostenere l'occupazione femminile e la libera determinazione delle donne.

La direttiva è un ottimo risultato, in quanto si sostanzia in un intervento di miglioramento del sistema minimo dei congedi e dei permessi a sostegno della genitorialità e delle necessità di cura delle persone non autosufficienti, riconoscendo come ugualmente responsabili sia le donne che gli uomini. Tale passo avanti è stato raggiunto anche grazie al contributo della Cisl e della Ces, la Confederazione europea dei sindacati di cui fa parte la stessa Cisl. Ne costituisce un esempio il progetto di ricerca RE-Balance, realizzato dalla Ces sul tema della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, che si è posto l'obiettivo di individuare le strategie sindacali da adottare al fine di promuovere la ri-conciliazione (rebalance) tra vita familiare e lavorativa per uomini e donne nei paesi europei, al quale come Fit abbiamo contribuito attraverso il coinvolgimento della Cisl (come avevamo raccontato in precedenza su La Voce dei Trasporti).

In termini generali, le misure della futura direttiva si pongono l'obiettivo di ridurre il divario di genere nel mondo del lavoro dell'Ue, in cui il tasso di occupazione delle donne è dell'11,5% più basso di quello degli uomini e solo il 57,4% delle donne ha un lavoro a tempo pieno, contro il 75,5% degli

uomini, nonché lo scopo di incidere promuovendo il cambiamento culturale dell'affermazione delle responsabilità familiari, dal momento che le responsabilità di cura di anziani e bambini sono poste, nelle indagini realizzate tra le donne non attive nel mondo del lavoro, come principale causa di tale inattività. Senza parlare della logica puramente economica in base alla quale la riduzione del divario di genere comporterebbe anche benefici economici per le imprese, dal momento che, secondo alcuni studi, tale divario determina in Europa una perdita economica annua pari a 370 miliardi di euro.

**La nuova direttiva è un successo raggiunto anche grazie al contributo della Cisl e della Ces, con la partecipazione della Fit-Cisl**

Ma vediamo quali sono i contenuti della direttiva che vedono come destinatari solo i lavoratori dipendenti e che dovranno essere recepiti dagli Stati Membri, mettendoli a confronto con quanto previsto attualmente in materia dalla legislazione italiana.

## Congedo di paternità

In merito al congedo di paternità, la direttiva prevede che i padri lavoratori potranno fruire di almeno 10 giorni lavorativi di congedo in prossimità della nascita del figlio. Tale istituto

sarà retribuito almeno pari ai permessi per malattia. Attualmente in Italia l'ultima legge di bilancio ha previsto 5 giorni di congedo di paternità obbligatorio per i padri lavoratori dipendenti, e in aggiunta 1 giorno facoltativo alternativo alla madre.

### Congedo parentale

Sul fronte dei congedi parentali, la direttiva prevede almeno 4 mesi per genitore, di cui 2 mesi non trasferibili tra i genitori. I genitori potranno chiedere di fruire di questo istituto in modo flessibile. I 2 mesi di congedo parentale non trasferibili saranno indennizzati come stabilito dagli Stati membri, in modo da facilitarne il ricorso da parte di entrambi i genitori. Nella legislazione italiana non è contemplata la non trasferibilità di questo diritto, ma è prevista la possibilità di uno stop più lungo, pari a 10 mesi di congedo complessivi per i due genitori, di cui massimo 6 fruiti dalla madre, per figli fino a 12 anni. I mesi diventano 11 complessivi se il padre gode di almeno 3 mesi. Tale istituto può essere fruito in frazioni di metà orario giornaliero o, se previsto dalla contrattazione collettiva, in modalità oraria. I congedi parentali sono retribuiti, salvo migliori disposizioni previste dalla contrattazione collettiva: al 30% della retribuzione fino ai 6 anni del figlio e fino a 6 mesi di congedo; 30% tra i 6 e gli 8 anni di vita del figlio solo per condizioni reddituali determinate; nessuna retribuzione per periodi compresi tra gli 8 e i 12 anni di vita del figlio.

### Permessi per i carers di non autosufficienti

In merito al sostegno per assistere le persone non autosufficienti, la direttiva prevede che tutti i lavoratori hanno diritto a 5 giorni l'anno di permessi. La legislazione italiana in questo ha una normativa di favore consistente in 3 giorni di permessi mensili, anche frazionabili a ore (l.n.104/1992), e 3 giorni l'anno per "grave infermità" del parente entro il secondo grado (d.m.

n. 278/2009).

### Modalità di lavoro flessibili

In materia di flessibilità dello svolgimento dell'attività lavorativa, la direttiva prevede che tutti i lavoratori genitori di bambini almeno fino a 8 anni, nonché quelli che assistono familiari non autosufficienti hanno il diritto di chiedere le seguenti modalità di lavoro flessibili: riduzione oraria dell'attività lavorativa; orari flessibili di lavoro; luogo di lavoro flessibile. La legislazione italiana su questo tema prevede la priorità per accesso al part time per genitori di figli conviventi fino a 13 anni o parenti disabili o con gravi patologie, come la priorità per accesso a smartworking per madri fino a 3 anni dopo il congedo maternità e per genitori di figli disabili e il diritto al part time al 50% in sostituzione del congedo parentale.

A questo punto sarà compito degli Stati membri attuare la direttiva nei prossimi tre anni.

### La strada è ancora lunga

In Italia, nonostante l'esistenza degli istituti previsti dalla legge a sostegno della genitorialità e dell'assistenza alla non autosufficienza, anche migliorativi su certi profili rispetto a quanto previsto dalla direttiva, non si riesce ancora a realizzare quell'inversione di tendenza di condivisione delle responsabilità familiari necessaria per sostenere l'ingresso e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro.

A conferma di ciò ricordiamo gli ultimi, desolanti e recentissimi dati pubblicati dall'Ispettorato del lavoro. Secondo tali dati, relativi all'ultimo monitoraggio aggiornato al 2017, dal 2011 al 2017 sono 30.672 le donne che hanno lasciato il posto di lavoro, principalmente per motivi legati all'incompatibilità tra l'occupazione lavorativa e le esigenze di cura della prole. Si tratta di 30.672 dimissioni e risoluzioni contrattuali di lavoratrici madri

(pari al 77% delle 39.738 totali, in cui sono comprese anche quelle dei lavoratori padri) con una crescita costante e inarrestabile che ha fatto registrare il numero più alto degli ultimi sette anni: nel 2011 le donne che si sono dimesse soprattutto perché impossibilitate a conciliare lavoro e maternità erano 17.175, sono diventate 18.454 nel 2012, 21.282 nel 2013, 22.480 nel 2014, 25.620 nel 2015, fino a toccare quota 29.879 nel 2016 e 30.672 l'anno dopo.

Assenza di nidi aziendali, costi elevati per l'assistenza dei neonati, organizzazione e condizioni di lavoro ritenute gravose o difficilmente compatibili con l'esigenza di occuparsi dei figli: sono queste le principali ragioni, alle quali in alcuni casi si aggiungono la mancanza di una rete parentale di supporto. Esse sono in gran parte riconducibili alla carenza di una politica di sostegno alla conciliazione vita-lavoro e, più complessivamente, alla genitorialità.

La Fit-Cisl da tempo pone tra i suoi obiettivi la necessità di promuovere l'introduzione di strumenti volti a migliorare contrattualmente la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro in ogni realtà lavorativa.

La direttiva deve essere un ulteriore incentivo per tenere alta l'attenzione su questi temi sui tavoli politici e su quelli contrattuali a ogni livello, al fine di migliorare e rispondere sempre più alle esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici dei trasporti.

# Il sindacato parla agli under 35 e crea posti di lavoro

Sappiamo rappresentare tutti, non solo gli adulti. Ecco come



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

Visto il proliferare di notizie contrastanti, è giusto chiedersi: l'occupazione giovanile nel nostro paese sta crescendo oppure no dopo le recenti riforme? Il salario minimo può essere una soluzione al problema della precarietà e dei bassi salari nel nostro paese? Il sindacato ha realmente smesso di rappresentare i giovani lavoratori? Sono domande di attualità che riguardano argomenti sui quali spesso ci dobbiamo confrontare con le giovani generazioni (ma non solo).

In un paese nel quale da diversi anni il tasso di occupazione giovanile rimane basso, nel quale la maggior parte dei giovani fatica ad arrivare a fine mese e nel quale persino trovare un posto di lavoro non significa che lo stesso sia di qualità, meritocratico, stabile e conforme al percorso di studi (sintetizzando: gratificante), molte ragazze e ragazzi faticano a sperare nel domani. E si ricade più facilmente in luoghi comuni stereotipati che distorcono la realtà: si accusa i giovani di individualismo, indifferenza e, talune volte, anarchia della rappresentanza (intesa come nascita di sindacati non rappresentativi o gruppi autorganizzati di lavoratori).

Qualcosa sta cambiando? Secondo gli ultimi dati che l'Istat definisce provvisori, aggiornati al 30 aprile 2019, nel primo trimestre di quest'anno l'oc-

cupazione registra una, seppur minima, crescita: +0,2%, cioè 46mila occupati in più, con una diminuzione dei dipendenti a termine (-1%) ed un aumento sia dei dipendenti a tempo indeterminato (+0,4%) sia degli autonomi (+0,3%). Analizzando l'intero ultimo anno l'occupazione è cresciuta sì dello 0,5%, con tuttavia una nota negativa: sono cresciuti soprattutto i contratti a termine e gli indipendenti. Il tasso di disoccupazione giovanile (25-34 anni), è rimasto invariato rispetto a un anno fa, cioè marzo 2018, confermando un 26,3% di giovani senza lavoro. Con un divario non indifferente tra nord e mezzogiorno (i dati Istat aggiornati al 31 dicembre 2018 riportano una differenza tra nord e sud di oltre 3 volte: 1 giovane disoccupato su 10 al nord e 3 su 10 al sud). La disoccupazione dei giovanissimi (15-24) è scesa di 2,5%, attestandosi al 30,2%, rimanendo comunque oltre il doppio della media Ue 28 e dietro solo a Spagna e Grecia.

Quindi qualcosa sta cambiando, sì. Ma nonostante le notizie possano ap-



parire cautamente ottimistiche, non dobbiamo però dimenticarci che i dati così riportati non entrano nel merito dell'adeguatezza dell'occupazione rispetto al percorso di studi, sulla qualità del posto di lavoro, né sulla correttezza del contratto collettivo applicato o sulla proporzionalità della retribuzione rispetto al lavoro prestato. Ci vorrà ancora un po' di tempo e altri studi dati per capire se il cambiamento è in positivo.

Ed è proprio sul capitolo retribuzione che si è aperto un ampio dibattito sulla proposta del governo del salario minimo per legge (i famosi 9 euro lordi per ogni ora di lavoro). Come sindacato, l'abbiamo già detto in altre sedi ma

lo ribadiamo, non pensiamo sia una soluzione efficace quella di normare tutto per decreto legge. Senza entrare nel merito politico della proposta, dobbiamo ricordarci che rispetto ad altri paesi della eurozona che applicano un salario minimo (sono 22 Stati su 28), in Italia abbiamo storicamente scelto di basarci sulla contrattazione collettiva nazionale per identificare minimi retributivi che siano “equi” rispetto al tipo di lavoro (moltissimi altri paesi questa modalità non la hanno: hanno piuttosto dei contratti collettivi aziendali).

applicare solo tale salario minimo. Con tutto ciò che ne consegue. Ultima considerazione: un semplice minimo per legge non affronta in maniera seria (e pertanto non lo risolve) un problema reale che affligge molti giovani entrati nel mondo del lavoro. Parliamo dei finti part-time, delle finte partite iva, dei contratti di collaborazione creati per eludere alcune norme, del lavoro nero e così via. Insomma, la situazione nel nostro Paese è molto complessa e difficilmente si risolverebbe con un meccanismo così semplice.

ro nazionale in modo da intercettare e dare garanzie anche a nuove forme di lavoro meno tipiche - si pensi alla sezione “rider” nel ccnl del trasporto merci, che coniuga tutele e flessibilità. Si realizzano contratti collettivi che parevano irraggiungibili (come in Ryanair), attraverso una contrattazione continua. La nostra Federazione segue da vicino questioni importanti per il Paese e quelli citati sono naturalmente solo alcuni esempi. Per motivi di spazio non è possibile essere esaustivi.

## La Fit-Cisl sta dimostrando cosa un sindacato può e deve fare per stare al passo con i tempi e tutelare chi lavora nei trasporti

I rischi connessi ad un salario minimo legislativo sono diversi. Innanzitutto, bisogna partire dal presupposto che “l’ora di lavoro” in un contratto nazionale comprende ben più della semplice paga oraria: esistono le tredicesime e le quattordicesime mensilità, l’indennità di malattia, i permessi retribuiti, le ferie, il tfr e via elencando. Il discorso da fare è quindi molto più complesso. Anche perché molti giovani non guardano più solo al guadagno mensile, ma anche a tutte le opportunità di welfare e conciliazione vita privata-lavoro che un contratto garantisce. E introducendo un minimo non si affronta in ogni caso il reale problema: la mancanza di posti di lavoro e di controlli sul rispetto delle condizioni lavorative. Ma non solo, uno dei grossi problemi del nostro Paese è l’assenza di una qualche norma che “selezioni” e dia vigenza erga omnes ai contratti nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative. Purtroppo, esiste una giungla di contratti creati ad hoc da sindacati e associazioni di categoria nati appositamente per stipulare accordi con un ribasso sul costo del lavoro e sui diritti dei lavoratori. Con un salario minimo, si rischia seriamente che le imprese preferiscano evitare la contrattazione collettiva per

E tutta questa situazione di incertezza ci porta probabilmente alla domanda più importante: il sindacato può ancora essere ritenuto un valido corpo intermedio per dare voce anche alle giovani generazioni e ai nuovi lavoratori? Quando parliamo di rappresentanza sindacale e della fiducia che la gente ripone nei sindacati, non possiamo farlo scorponando le logiche di riflessione dal contesto economico e sociale del Paese. Ne risulterebbe una discussione falsata e probabilmente anche sterile. Ecco perché le altre domande poste sono importanti. Dettano la cornice entro la quale ragionare.

La nostra Federazione, la Fit-Cisl, sta dimostrando in maniera continuativa nel tempo cosa un sindacato può e deve fare per stare al passo con i tempi e tutelare chi lavora nei trasporti. Tanto per citare alcuni esempi (già puntualmente riportati in questo mensile), sono stati fatti accordi con diverse aziende sia a livello nazionale che territoriale per garantire assunzioni, come in Atac o nel gruppo Fs Italiane. Così da creare occupazione di qualità e permettere un ricambio generazionale. Esistono poi accordi per garantire un posto di lavoro attraverso riqualificazioni e cambi di profilo anche a chi il lavoro potrebbe perderlo per inidoneità alle mansioni. Si lavora per creare contratti di lavoro

Di fatto, attraverso il rinnovo dei contratti di lavoro “buoni” esistenti (che coprono pressoché tutti i lavoratori in Italia), si possono garantire non solo un salario “aggiornato”, ma anche diritti aggiuntivi e servizi di welfare per la persona, spesso validi anche per il nucleo familiare. L’ultimo rinnovato, tanto per citarne uno dei tanti sottoscritti dalla nostra organizzazione, è stato il ccnl degli addetti agli impianti a fune.

Applicando più controlli al mondo del lavoro e un sistema serio che vincoli l’applicazione delle aziende ai soli contratti di lavoro siglati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, probabilmente si risolverebbero molti più problemi di una nuova legge che va ad aggiungersi al già lungo elenco esistente. E si andrebbe a garantire quella qualità di occupazione che troppo spesso oggi manca e per cui moltissimi giovani stanno lasciando (non senza sofferenza) questo Paese per cercare opportunità all’estero.

La rappresentanza dei giovani e delle loro esigenze è una sfida che la Fit-Cisl ha accolto e sta affrontando, dimostrando di essere un sindacato protagonista nel cambiamento sociale. Attraverso il dialogo, la contrattazione, la costanza e la serietà. A indicare che non è necessario legiferare su tutto ma è sufficiente fare il lavoro per cui il sindacato è nato, per rappresentare realmente tutte le voci della collettività.

Trasporto marittimo

# Sullo shipping il Governo italiano è fermo, l'Europa no

di **Remo Di Fiore**

Componente a nome della Fit-Cisl dell'Esecutivo Itf



Come è facile comprendere, il mondo dello shipping è in continuo movimento da vari punti di vista. Ciò si spiega con il fatto che gli armatori, attraverso il diritto fondante dell'Unione europea, ovvero quello di stabilimento, possono cambiare facilmente il paese ove stabilire la propria attività, andando alla ricerca di situazioni a loro sempre più favorevoli dal punto di vista dell'economia aziendale, al fine anche di reggere la concorrenza a livello mondiale.

Quest'ultima, vista per esempio la

guerra dei dazi tra Stati Uniti e Cina, che naturalmente coinvolge anche l'economia europea, non permette agli armatori di avere una visione chiara sugli assetti futuri del mercato e quindi di programmare linee, servizi e nuove rotte.

All'interno dell'Europa vi sono due situazioni collegate al meccanismo dei registri internazionali su cui è bene riflettere; infatti, a differenza di quanto avviene in Italia sulla legge 30/98, da parte di alcuni soggetti che premono per regole più stringenti, in altri paesi,

Francia e Danimarca, si sta lavorando per modificare la normativa e muoversi in senso opposto.

Senza voler qui rifare la storia dei secondi registri, ricordiamo che essi sono nati per arrestare la fuga verso bandiere di convenienza, creando condizioni favorevoli ed appetibili per gli armatori. Infatti, non vi è nessuna regola internazionale che vieti a un armatore di cambiare bandiera alle proprie navi.

Non dobbiamo dimenticare che ciò

può avvenire nel giro di pochi giorni. A favore degli armatori, a parte tassazione più favorevole, burocrazia più snella e via discorrendo, vi è la possibilità di imbarcare personale a basso costo, ben sapendo che ciò avviene a scapito dell'occupazione nazionale. In questo campo la posizione del sindacato è molto difficile, dovendo noi difendere al meglio l'occupazione. Se al limite si potesse imporre la totalità dell'equipaggio formata da nazionali, l'armatore immediatamente cambierebbe bandiera dirigendosi verso un paese che offra condizioni più favorevoli e quindi costi più bassi dei running costs della nave. Per questo il sindacato è chiamato a cercare soluzioni che da un lato non spingano alla fuga l'armatore e dall'altro proteggano il più possibile l'occupazione nazionale.

A dimostrazione di quanto oggi gli armatori siano motivati al contenimento dei costi attraverso personale proveniente da paesi in via di sviluppo e come questi lavoratori siano in continuo aumento sulle navi nel mondo, citiamo l'India. Negli ultimi quattro anni i marittimi indiani sono aumentati del 40% e sono passati da un totale di 108.446 nel 2013 a 154.349 nel 2017. Attualmente l'India al trasporto marittimo mondiale fornisce il 9,35% del personale e in questo senso si colloca al terzo posto dopo Filippine e Indonesia.

Tornando ai due registri internazionali sotto osservazione, quello danese (Dis) nel 2018 ha visto un incremento nel tonnellaggio del 26%: è cresciuto molto di più del registro di Taiwan (+21%) e di quello Belga (+12%). A novembre del 2018 il numero delle navi iscritte nel Dis era di 708 ed è previsto che cresca ancora. Negli ultimi tre mesi, l'autorità marittima danese ha ricevuto richieste di impiego di personale straniero per 24 navi; attualmente il governo danese sta lavorando per eliminare le tasse di registrazione e preparare un sistema di tassazione ancora più favorevole. Questo registro, nato in origine per rispondere alle esigenze di competitività agli ar-

matori danesi, oggi ha deciso di aprirsi a un mercato più alto richiamando navi straniere dai vari paesi marittimi del mondo.

Sono interessanti anche gli avvenimenti che riguardano il registro internazionale francese (Rif); anche lì si sta lavorando per richiamare navi, in particolari quelle che attualmente sono iscritte nel registro britannico. Il grosso movimento è spinto dalla compagnia francese Cma Cgm, che attualmente sta trasferendo 52 navi di bandiera inglese verso il Rif francese. Va ricordato che la suddetta compagnia attualmente possiede 500 navi portacontainer e ha in corso un confronto con il governo francese per ricercare ulteriori benefici al cambio di bandiera.

Alla base di questi trasferimenti vi è anche l'incertezza legata alla Brexit, che per esempio ha spinto P&O Ferries, che gestisce traghetti su cabotaggio, a iscrivere le proprie navi nel registro di Cipro.

Per quanto riguarda l'Italia, dicevamo che la tendenza è opposta. Infatti, siamo passati da 784 navi nel 2014 a 611 nel 2018.

Quali saranno i trasporti futuri, in particolare quello europeo, non ci è dato di conoscere con certezza. È certo però che, se la tendenza è quella di una competitività ancora più spinta, è giunto il momento di evitare rispetto al nostro registro internazionale posizioni che possono sembrare giuste, ma rischiose dal punto di vista della competitività. In Italia manca una visione seria sul trasporto marittimo, anche se per quella via entrano ed escono l'80% delle merci del nostro Paese, che - lo ricordiamo - avendo un'economia di trasformazione ha più di altri l'esigenza di controllare il proprio traffico marittimo. Sono lontani i tempi in cui tutti i problemi erano affrontati in maniera prioritaria. Da allora, dopo aver inglobato il Ministero della Marina mercantile in quello dei Trasporti, tutta la partita del trasporto maritti-

mo sembra trattata come se fosse di secondo piano.

Altri paesi invece si muovono in maniera opposta, a partire dal Regno Unito che ha preparato un corposo documento di 300 pagine prefigurando, da qui al 2050, quello che sarà il trasporto marittimo in quello Stato. Ci preme sottolineare che nella approfondita discussione britannica è stato sentito anche il sindacato, in maniera da creare sul progetto il più ampio consenso possibile. Questo documento del governo inglese ha sviluppato sette temi e più precisamente la tecnologia, il commercio, l'ambiente, il personale, le infrastrutture, la sicurezza e la competitività della flotta. Per il tema del personale marittimo, è stata creata una commissione specifica di esperti che dovrà preparare un primo rapporto entro cinque anni, con riferimento all'esigenza di nuova professionalità e formazione. Questo gruppo di lavoro si occuperà anche dell'allineamento continuo dello sviluppo delle tecnologie e del personale, ma una parte del lavoro sarà dedicata anche al welfare.

Ciò avviene in un paese che traguarda il futuro del trasporto marittimo con strategie di lungo respiro ben lontane dalle piccole quotidianità che invece stiamo affrontando in Italia. Occorre un rapido cambio di passo, con il coinvolgimento dei sindacati. Non ci stancheremo di chiedere al Governo di aprire un tavolo in questo senso: il trasporto marittimo italiano è strategico e non possiamo permetterci di trascurarlo ulteriormente.

Trasporto aereo

# Il controllo del traffico diventa satellitare. Con vantaggi consistenti



di **Marcello Di Giulio**  
Responsabile attività internazionale Fit-Cisl Atm  
Coordinatore attività Sesar per Etf



Abbiamo da poco assistito a una piccola rivoluzione nel mondo del controllo del traffico aereo. Dopo l'introduzione delle torri remote, che hanno cambiato per sempre l'idea stessa di gestire gli aeroporti dall'alto di una torre di controllo e che sono ormai una realtà in molti paesi, ora è giunto il momento di una ulteriore innovazione tecnologica.

A circa tre anni dal lancio in orbita del primo satellite, dal 2 aprile scorso è attivo il nuovo sistema di controllo satellitare del traffico aereo gestito da Aireon, società partecipata da Enav Spa, il fornitore italiano dei servizi della navigazione aerea, insieme a Iridium Communications Inc, Nav Canada, Nats, Navair e la Irish Aviation Authority.

Tale sistema è basato sull'identificazione della posizione degli aerei tramite l'interpolazione dei dati provenienti da 66 satelliti geostazionari Iridium Next, che riescono a coprire anche quelle aree normalmente non coperte dai radar, portando quindi la copertura del globo al 100% rispetto alla precedente fornita dai sistemi di sorveglianza tradizionali, la quale era pari solamente al 30%.

L'innovazione è basata sulla localizzazione degli aeromobili sui sistemi di bordo ADS-B, che dialogano direttamente con questa costellazione di satelliti. In tale modo si riuscirà a migliorare il servizio di controllo del traffico aereo, ad esem-

pio sulle rotte oceaniche, o sopra le zone desertiche o comunque non coperte dal servizio radar, che finora hanno lavorato su parametri che ormai non soddisfano più le esigenze di un traffico in crescita costante.

Fino a ieri, ad esempio, nei viaggi lungo le rotte sul Nord-Atlantico, le posizioni durante il volo dei singoli aerei erano segnalate tramite radio dai comandanti dei velivoli ai due principali centri di controllo oceanico a Prestwick, in Scozia, all'Arctic Radio, in Canada, senza che i controllori potessero visualizzare le reali posizioni degli aeromobili sugli schermi radar.

Oggi invece, grazie al sistema Aireon, tale posizione viene calcolata in modo molto preciso dalla triangolazione dei dati satellitari che dialogano costantemente con gli apparati di bordo ADS-B; in tale modo i controllori del traffico aereo hanno a disposizione dei dati in tempo reale e possono, così, ottimizzare le rotte transoceaniche e aumentare la capacità dello spazio aereo in modo da garantire un maggiore flusso di traffico. Se fino ad ieri era necessaria, ad esempio, una separazione di 50 miglia tra due aeromobili, oggi è sufficiente una di sole 15 miglia.

Accorciare le distanze di navigazione tra i velivoli determina anche un minore impatto ambientale, perché le compagnie

aeree vedranno diminuire sensibilmente i consumi di carburante e saranno in grado di guadagnare anche 20 minuti sulla loro tratta.

Dal punto di vista, quindi, dell'efficienza dei voli, questa nuova tecnologia offre dei notevoli vantaggi. È stato calcolato, infatti, che per i prossimi 10 anni, grazie ad Aireon, ci saranno risparmi pari a circa 4,8 miliardi di kg di carburante per un minor impatto ambientale per 14,3 miliardi di kg di Co2.

Non è l'unico vantaggio che si otterrà con questa nuova tecnologia. Contestualmente Aireon fornirà in modo gratuito anche il sistema Alert (Aircraft Locating and Emergency Response Tracking), che consente di localizzare gli aeromobili in caso di emergenza. Alert avrebbe potuto, ad esempio, procurare dati utilizzabili per il tracciamento della rotta del Malaysia Airlines 370, scomparso dai radar nel 2014 e di cui non si sa più nulla.

Come sindacato la nostra attenzione su questa, come su tutte le novità tecnologiche, è alta. L'automazione è già tra noi, per cui vogliamo monitorare tali implementazioni da un lato e dall'altro agire, soprattutto attraverso la formazione ma non solo, affinché i lavoratori vincano la sfida di Industria 4.0 e dell'internet delle cose.

# Chiediamo equità salariale nel distacco transnazionale



di Quirino Archilletti

Nell'ambito del progetto europeo Eepow, finanziato dal programma dell'Unione europea per l'occupazione e l'innovazione sociale "EaSI" (2014-2020) come Fit-Cisl siamo stati invitati alla peer review che si è tenuta a Magdeburgo, in Germania.

Il progetto Eepow, ovvero Posting of workers in Eastern Europe, punta ad affrontare attivamente la questione del distacco transnazionale (posting) dei lavoratori, assistendo i Paesi dell'Europa orientale (Serbia, Montenegro, Albania e così via) nell'attuazione della direttiva europea sulla prevenzione del fenomeno del dumping sociale. Il tema della peer review è stato "La parità salariale nell'ambito del distacco dei lavoratori".

La peer review, in italiano "revisione alla pari", è una procedura di selezione di ricerche o idee proposte da membri di una comunità di esperti nel medesimo settore, con lo scopo di avere una corretta valutazione e visione di carattere consultivo.

I temi che come Fit-Cisl abbiamo portato al tavolo sul distacco transnazionale dal punto di vista sindacale vanno declinati in una dimensione di equità salariale, normativa e sociale. Il nostro contratto collettivo nazionale di lavoro della logistica, trasporto merci e spedizione, il nuovo assetto europeo del mercato del trasporto, il distacco transnazionale e il cabotaggio sono stati gli argomenti che ci



hanno guidato in questo lavoro.

Abbiamo evidenziato come il nostro ccnl di riferimento, rinnovato il 3 dicembre 2017, ci ha permesso di raggiungere ottimi risultati, prevedendo aumenti contrattuali (salario minimo), nuovi inquadramenti, una valorizzazione delle professionalità e stabilendo varie forme di welfare.

La disciplina degli artt. 47 (distacco pari condizioni economiche e normative Italia-estero) e 58 (lavoro somministrato) ci ha permesso di essere pronti a dare risposta alle domande di equità sul territorio europeo. Per noi il ccnl è una delle colonne fondamentali del nostro operato e che deve avere oggi ancor più del passato un ruolo di garanzia, tutela e vigilanza nella corretta disciplina dei rapporti di lavoro.

Per comprendere il fenomeno del distacco è stato utile far capire lo scenario

di crescita che le città europee stanno subendo da almeno 200 anni a questa parte. La popolazione si sta sempre più concentrando nell'area mitteleuropea in maniera non omogenea, preferisce stanziarsi in luoghi dove il clima è temperato, con vie di comunicazione sviluppate e in territori non impervi. Questo nuovo assetto europeo ha sviluppato città interessanti per i flussi migratori delle popolazioni da un punto di vista socio-economico, trasformandole in capitali europee.

A oggi sono in costruzione le famose Ten-T (10 corridoi preferenziali): un insieme di infrastrutture di trasporto integrate tese a sostenere il mercato unico, garantire la libera circolazione delle merci e delle persone per rafforzare la crescita, l'occupazione e la competitività europea. Questi nuovi corridoi stanno permettendo uno sviluppo costante nel tempo dell'intermodalità di scambio sul territorio della Ue, standardizzando le unità di carico e scarico e dei vari tipi di

trasporto aereo, ferroviario, su strada e marittimo, facilitando la circolazione.

Entrando nel merito del tema del distacco transnazionale, lo scenario che abbiamo oggi prevede, in base anche ai dati ricevuti dall'Eepow, una mobilità di lavoratori che provengono sempre più spesso dai paesi con livelli minori di Pil, solitamente dall'Europa del sud e dell'est, verso gli Stati membri più ricchi dell'Europa nord-occidentale, configurandosi in uno dei principali flussi migratori all'interno dell'Unione europea. Come risultato, il distaccamento (posting) dei lavoratori, regolato dalla prima direttiva 96/71/Ce e successiva 2014/67, è stato e rimane uno dei maggiori canali di assunzione di figure professionali provenienti dai paesi meno ricchi verso il resto dell'Unione europea. Basti pensare che tra il 2010 e il 2015 i lavoratori in distacco nella Ue sono aumentati di circa il 41%.

Ovviamente queste direttive europee presuppongono equità e tutela delle lavoratrici e dei lavoratori distaccati: in Italia viene chiamato distacco genuino. Tuttavia sempre più registriamo la nascita di una forma deviata e perversa del posting, con dinamiche e modalità di tipo illegale. Rappresentativo è il ruolo delle agenzie interinali straniere dei paesi dell'est che spesso assumono personale, a volte anche italiano, per farlo lavorare in maniera continuativa sul nostro territorio nazionale con le loro norme retributive e contributive. Questa modalità comporta un abbattimento per le aziende dei costi salariali e contributivi anche di oltre il 50% a scapito della forza lavoro. Come possiamo immaginare gli effetti sono devastanti sia in termini sociali che economici. I vari gruppi di lavoratori stranieri (rifugiati, migranti appena giunti o presenti da un più lungo periodo) ricevono un trattamento differenziato che sta strutturando nel tempo non solo delle divisioni sociali, ma ha anche modellato e scatenato paure, inducendo i migranti più discriminati ad accettare pessime condizioni di lavoro.

Con preoccupazione possiamo affermare che siamo di fronte ad una nuova forma di schiavismo. Le aziende non virtuose si

approfittano di questa situazione per scaricare i loro costi a danno dei lavoratori, generando una concorrenza sleale nel mercato, dumping economico e sociale.

Dicevamo che abbiamo parlato anche di cabotaggio, ovvero della situazione che si genera nel momento in cui un veicolo di un determinato paese effettua ritiri e consegne all'interno di un altro Stato membro dopo aver effettuato un primo scarico. Il cabotaggio è disciplinato dal regolamento europeo 1072/09 e prevede che la permanenza all'interno del cosiddetto Stato ospitante non possa superare la durata complessiva di sette giorni fissando in un massimo di tre il numero delle operazioni (scarico/carico) consentite, per poi ri-uscire dal paese ospitante. Se il camion arriva scarico, i giorni di permanenza si riducono a tre e può effettuare una sola operazione di cabotaggio.

Il cabotaggio nasce da un nobile intento, ovvero evitare o quantomeno limitare i viaggi a vuoto di veicoli inquinanti come i camion, pertanto tutte le male interpretazioni che sfociano nell'illegalità vanno ostacolate. Questa è una realtà dal nostro punto di vista che deve essere contrastata in maniera unitaria e decisa per non incorrere nel dumping e, di conseguenza, nello sfruttamento di lavoratori esteri sul nostro territorio nazionale. Siamo molto preoccupati da questa nuova frontiera di schiavismo e abbiamo l'obbligo di agire.

L'utilizzo del cabotaggio e del distacco transfrontaliero illegale non sono un problema solo nell'autotrasporto italiano: nell'incontro di Magdeburgo come Fit-Cisl ci siamo confrontati con gli altri paesi europei come ad esempio la Germania. Il risultato emerso ha confermato la necessità di riconoscere all'Europa un ruolo di garanzia e tutela comune. C'è da dire che rispetto a molti altri Paesi presenti all'evento, come Italia siamo più strutturati per contrastare questi fenomeni: un ruolo importante da noi lo ricopre senz'altro l'Inl, Istituto nazionale del lavoro, che oltre a svolgere attività di vigilanza coopera con gli altri Stati membri europei per lo scambio delle informazioni sulla mobilità dei lavoratori attraverso il software Eu

Imi, in termini di cooperazione amministrativa. Certo poi la volontà politica di ogni Stato è determinante per perseguire i risultati attesi.

A sostegno dell'importante ruolo dell'Europa, abbiamo evidenziato ad esempio come la Fit-Cisl ha unito i propri sforzi a quelli di Etf, la Federazione europea dei lavoratori dei trasporti a cui siamo affiliati, per migliorare il pacchetto Mobilità (Mobility Package), che a oggi è passato sia in Commissione trasporti che in Parlamento europeo recependo gran parte delle nostre istanze. L'Europarlamento voleva peggiorare le condizioni di guida e di riposo degli autisti di camion, oltre che di autobus a lunga percorrenza, aumentando così i rischi in tema di sicurezza stradale.

Siamo oggi in attesa della ratifica finale del pacchetto Mobilità, anche se le elezioni europee del 26 maggio potrebbero cambiare il lavoro fatto finora, a causa della nuova composizione del Parlamento europeo che potrebbe rimettere in discussione tutto il nostro lavoro.

Abbiamo ricordato che la Cisl e quindi anche la Fit, al fine di portare la voce di tutte le lavoratrici e i lavoratori in Europa, insieme alla Ces, la Confederazione europea dei sindacati, ha organizzato per lo scorso 26 aprile una manifestazione a Bruxelles per costruire un'Europa del lavoro più equa che contrasti fattivamente il dumping salariale e fiscale.

La voce del lavoro è stata alta anche in Italia durante i festeggiamenti del 1 maggio, festa organizzata unitariamente all'insegna del ruolo fondamentale della Ue come organismo di garanzia di rispetto delle leggi, che deve rimettere al centro delle proprie politiche l'equità sociale.

In ultimo abbiamo fatto presente che la nostra forza è sia la fiducia dei lavoratori sia la nostra presenza capillare su tutto il territorio nazionale sia in termini di rappresentanza che di rappresentatività attraverso le nostre strutture territoriali, pertanto possiamo prenderci la libertà di considerarci le "sentinelle" che tutelano i nostri iscritti e i lavoratori stessi.

# La Fit-Cisl campana in prima linea per i lavoratori

Siamo la terza regione d'Italia per numero di iscritti, un grande risultato ottenuto grazie al contributo di tutti. Così ho voluto esordire nel discorso tenuto al Consiglio generale della Fit-Cisl Campania dinanzi a una folta platea di iscritti e, soprattutto, al nostro Segretario generale nazionale Salvatore Pellecchia.

Nella splendida cornice dell'Abbazia di Montevergine in Irpinia, tra momenti spirituali che sempre devono indirizzare il nostro cammino e momenti di riflessione sulle priorità da affrontare, abbiamo discusso del lavoro svolto in quest'ultimo anno. Che è stato faticoso, faticato, ma ricco di soddisfazioni, almeno a sentire i diretti interessati: le lavoratrici e i lavoratori, coloro per i quali operiamo ogni giorno, per la loro tutela e per favorirne una piena e buona occupazione.

La questione Anm, su cui abbiamo avuto ragione, è un esempio: ci sarà un bando per gestire il trasporto pubblico a Napoli e abbiamo chiesto per primi garanzie sul futuro di un grande azienda che occupa migliaia di dipendenti. Abbiamo trattato anche la vertenza Ctp con la Città Metropolitana e la sua società partecipata Na.Met, per poi passare al tema delicato dei rifiuti, dove l'accorpamento degli Ato rischia di confondere il quadro e non dare sicurezza a chi opera nel settore.

La Fit-Cisl Campania è in prima linea su ogni questione strategica, dal porto di Napoli alle dinamiche che seguiran-



no l'acquisto dell'Alitalia. Siamo orgogliosi di aver consolidato la nostra posizione nel rapporto con le istituzioni, le altre organizzazioni sindacali, quelle datoriali e tutti i soggetti chiamati a decidere.

Durante il Consiglio generale abbiamo eletto come nuovo membro della Segreteria regionale il nostro delegato in Asia, Ciro Bernardo. Abbiamo premiato così il suo impegno per i colleghi, i loro diritti, le loro aspettative. Anche altri iscritti, particolarmente attivi nel rispettivo settore di appartenenza sono stati da me citati e premiati pubblicamente per la loro dedizione.

Era doveroso per noi, poi, osservare un minuto di silenzio per la morte di un operaio 52enne schiacciato da un

mezzo in movimento nello Stir di Giugliano. I dipendenti di Sap.Na e i lavoratori CUB distaccati in impianti, siti e uffici di Sap.Na sono stati in sciopero per un'ora dall'inizio di ciascun turno di lavoro in segno di protesta. Troppe morti bianche, una tragedia che richiama tutti noi a maggiori responsabilità. Noi lanciamo spesso allarmi con una forza e una presenza mediatica tali che veniamo ascoltati. Occorre però l'impegno di tutti, a partire dalle imprese e dagli enti che devono controllare il rispetto delle norme.

*Alfonso Langella  
Segretario generale Fit Cisl  
Campania*

# Dalla “micro” alla “macro” mobilità: il nostro primo “caffè sindacale”



Qual è il ruolo di un sindacato dei trasporti nella sua articolazione regionale? Sicuramente è cura della Fit-Cisl del Lazio rappresentare le necessità quotidiane dei lavoratori del comparto, portare avanti le negoziazioni con aziende e istituzioni ed essere propositivi sulla pianificazione di un sistema logistico integrato.

Siamo tuttavia convinti del fatto che la mobilità non vada soltanto pensata come fenomeno “micro”, come un “ingranaggio” meramente locale, ma che vada analizzata anche nella sua dimensione globale: più di una volta abbiamo sottolineato che il diritto alla mobilità è un fattore indispensabile per la democrazia, e ribadiamo costantemente l'importanza dell'universalità del servizio dei trasporti. Senza interconnessione, senza un rapporto tra centro e periferie, non può esserci vera parità di diritti.

È per questo motivo che, nell'ambito del ciclo di incontri “Caffè sindacale”, organizzato per ampliare orizzonti e prospettive rispetto al nostro raggio di azione sindacale, abbiamo voluto dedicare un Consiglio generale in versione seminariale al tema delle migrazioni e della libertà di circolazione: il sociologo e professore dell'Università di Pado-

va, Stefano Allievi, autore di numerosi e interessanti libri sull'argomento, ha illustrato come la mobilità si sia evoluta nel corso dei secoli e quali siano i fattori che influenzano maggiormente gli spostamenti, dalla differenza nel reddito pro-capite al cambiamento climatico e alle dinamiche demografiche. L'argomento scelto può sembrare macroscopico e “lontano”, ma in realtà ci riguarda da vicino: sono molti - particolarmente nell'area contrattuale merci e logistica - i lavoratori immigrati del comparto.

Nel corso della giornata seminariale, Allievi ha sfatato molti luoghi comuni e falsi miti sull'immigrazione, snocciolando numeri, ragionamenti e dati che hanno fatto riflettere. Innanzitutto, abbracciando la storia dell'umanità nel suo complesso, è relativamente piccolissimo l'intervallo di tempo che ha visto la nostra sedentarizzazione: per la maggior parte della nostra storia siamo stati nomadi. In secondo luogo, la libertà di circolazione non è uguale per tutti: mentre un europeo può viaggiare in 162 Paesi senza avere un visto, la cifra scende a poche decine nel caso di persone che vivono in luoghi meno fortunati del mondo. Il numero di italiani che emigrano in altri Paesi è, inoltre, superiore al numero di sbarchi in

entrata. Una riflessione a parte ha riguardato il nostro trend demografico, a dir poco drammatico: il calo vertiginoso delle nascite nel corso degli ultimi anni può destinare l'Italia a diventare una sorta di enorme ospizio, non sostenuto dal lavoro e dal contributo dei giovani.

Per questa serie di motivi, e molti altri illustrati da Allievi, di fronte al fenomeno dell'immigrazione non è utile né mettere la testa sotto la sabbia né difendersi con timore e ostilità: servono soluzioni di buon senso, che devono partire dallo studio e dall'apprendimento dei dati di realtà, non di certo da un'indistinta e semplicistica “percezione”. Citando George Bernard Shaw, «per ogni problema complesso esiste una risposta chiara, semplice e sbagliata».

La domanda da porsi per non incapere in ricette semplicistiche è la seguente: il problema dell'Italia sono i migranti o il nanismo produttivo, l'assenza di politiche per i giovani, le disuguaglianze distributive, la scarsa crescita, il calo demografico?

Crediamo che il tratto caratterizzante della Cisl consista proprio in quell'autonomia del pensiero che scaturisce soltanto dalla formazione, dall'approfondimento dei temi, dal “sapere di non sapere”: nei nostri auspici, il ciclo di incontri “Caffè sindacale” servirà proprio a darci spunti di riflessione sui macro-temi che ci riguardano.

*Marino Masucci*  
*Segretario generale Fit-Cisl*  
*Lazio*

# La sicurezza sul lavoro si costruisce insieme

Il 29 aprile si è tenuto un convegno sulla salute e sicurezza in ambito lavorativo, organizzato dalla Fit-Cisl Toscana e dalla Cisl regionale Toscana. All'evento hanno partecipato Stefano Boni, Segretario generale Fit-Cisl Toscana, Maurizio Diamante, Segretario nazionale della Fit-Cisl, Ciro Recce, Segretario generale aggiunto della Cisl Toscana, Cinzia Frascheri, Responsabile del Dipartimento Salute e Sicurezza della Cisl nazionale e oltre 60 fra Rls e delegati sindacali della Fit-Cisl Toscana. Partendo dai dati degli infortuni denunciati nel 2018 in Toscana, circa 49mila (ovvero +5% rispetto a gennaio 2018), sono state individuate situazioni in cui la ripetitività degli eventi evidenzia la necessità di intervenire con decisione. La riflessione si è quindi focalizzata sulla realtà degli appalti, dove maggiore è l'incidenza di infortuni gravi o mortali, e sulle aggressioni al personale di front line.

Appalti. Il settore degli appalti e dei subappalti è da tempo segnalato tra quelli maggiormente esposti al pericolo di gravi incidenti, precarietà, deregolamentazione, logica del massimo ribasso e infiltrazioni mafiose.

È molto importante il protocollo firmato dalle organizzazioni sindacali nel mese di gennaio 2019 con le associazioni datoriali e la Regione Toscana in materia di appalti: sono state introdotte alcune novità significative, come l'inserimento nel documento di regolarità contributiva (Durc) per le imprese che vogliono partecipare a una gara (congruità fra numero dei lavoratori dichiarati e regolari versamenti contributivi); inoltre è stata rafforzata la clausola sociale introducendo criteri di

**LA SICUREZZA SUL LAVORO...  
Si costruisce insieme!**

**Firenze  
29/04/2019**

**Intesa-ccc-rls**  
Stefano Boni  
Segretario Generale Fit-Cisl Toscana

**Introduzione-rls**  
Angela Settembrini  
Responsabile Dipartimento Salute e Sicurezza Fit-Cisl Toscana

**Ciro Recce**  
Segretario Generale Addetto Cisl Toscana

**Roberto Ortolano**  
Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione Fit-Cisl Toscana

**Francesca Rossi**  
Vice Responsabile

**Marco Recce**  
Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione Fit-Cisl Toscana

**Nichilo Rotondo**  
Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione Fit-Cisl Toscana

**Cinzia Frascheri**  
Responsabile Dipartimento Salute e Sicurezza Cisl Nazionale

**Maurizio Diamante**  
Segretario Nazionale Cisl

**Fine del lavoro-DIG 1313 con Inforti**

**Il Montedemini - il Poligno  
che Fermò la  
SILA Firenze (FI)  
SALA CICLLO**

**SIGNORI  
SICUREZZA**

premierità soprattutto per gli appalti di servizi, per favorire il riassorbimento della manodopera da un'azienda all'altra. Insomma, si stabilisce che i costi relativi a salute e sicurezza sul lavoro non possono essere oggetto di ribasso di asta e in fase di aggiudicazione dell'appalto si dovrà tenere conto dell'andamento infortunistico delle aziende negli ultimi tre anni come elemento di premialità.

Desti invece preoccupazione la decisione del Governo di non porre attenzione al tema del subappalto, considerato appunto l'anello debole, visto che l'80% dei contratti è sottosoglia.

Aggressioni al personale ferroviario e tpl. Riguardo al tema delle aggressioni subite dal personale di front-line, in particolare nel comparto ferroviario e del tpl, si è

valutato il lavoro svolto a partire dal 2016 grazie alla cabina di regia della Prefettura di Firenze. Sarebbe opportuno che, in tempi brevi, tale organismo facesse il punto della situazione a livello regionale. Allo stesso tempo è necessario intensificare i controlli da parte delle autorità competenti e delle forze dell'ordine. Le aggressioni denunciate nel 2015 sono state 98, nel 2016 65, nel 2017 e nel 2018 40, ma le mancate aggressioni o quelle che non hanno avuto conseguenze fisiche tali da aprire un infortunio, sono state circa 180 nell'ultimo anno.

Dunque la lettura dei dati non può essere meramente statistica. Bisogna aggiungere anche che progressivamente il personale ha denunciato meno, quasi arresi davanti alla burocrazia, all'"impunità" dei soggetti denunciati. Per questo continuiamo a suggerire alle Ferrovie di prevedere, magari in una fase transitoria, sulle principali direttrici più a rischio e sui treni notturni, due capitreno in turno sullo stesso convoglio.

Per quanto riguarda invece il tpl, lo scorso 17 aprile, c'è stata una grave aggressione ai verificatori dell'azienda Ataf di Firenze. Fra le tante proposte avanzate dalla Fit, tra quelle che non comportano costi aggiuntivi per le aziende, se ne riporta una: nomina ad agente di polizia amministrativa degli addetti alla verifica dei titoli di viaggio e dei conducenti con tale abilitazione. Ciò consentirebbe al personale di esercitare i propri compiti con maggiore autorevolezza.

*Angela Settembrini  
Segretario regionale Fit-Cisl  
Toscana*

# Infortunati sul lavoro, i dati Inail del primo bimestre 2019

di Geivù

**Le denunce di infortunio sul lavoro presentate all’Inail tra gennaio e febbraio sono state 100.290 (+4,3% rispetto allo stesso periodo del 2018), 121 delle quali con esito mortale (-3,2%). Stabile il numero delle patologie di origine professionale denunciate, che sono state 9.937.**

Sul sito Inail sono disponibili i dati analitici delle denunce di infortunio e di malattia professionale presentate all’istituto entro febbraio. Gli open data pubblicati, sottolinea l’ente, sono provvisori e il loro confronto richiede cautele, in particolare rispetto all’andamento degli infortuni con esito mortale soggetto all’effetto distorsivo di “punte occasionali” e dei tempi di trattazione delle pratiche. Per quantificare il fenomeno sarà quindi necessario attendere il consolidamento dei dati dell’intero 2019.

Le denunce di infortunio sul lavoro presentate all’Inail entro febbraio sono state 100.290, in aumento di oltre quattromila casi (+4,3%) rispetto alle 96.121 del primo bimestre del 2018.

I dati rilevati al 28 febbraio di ciascun anno evidenziano a livello nazionale un incremento sia dei casi avvenuti in occasione di lavoro, passati da 83.789 a 86.110 (+2,8%), sia di quelli in itinere, occorsi cioè nel tragitto di andata e ritorno tra l’abitazione e il posto di lavoro, che hanno fatto registrare un incremento pari al 15%, da 12.332 a 14.180.

A febbraio 2019 il numero degli infortuni sul lavoro denunciati è aumentato del 2,6% nella gestione Industria e servizi

(dai 72.344 casi del 2018 ai 74.252 del 2019), del 7,4% in Agricoltura (da 4.321 a 4.640) e del 10,0% tra gli impiegati statali (da 19.456 a 21.398).

L’analisi a livello territoriale evidenzia un aumento delle denunce di infortunio in tutte le ripartizioni geografiche: Nord-Ovest (+4,9%), Nord-Est (+5,2%), Centro (+4,6%), Sud (+1,0%) e Isole (+4,1%). Tra le regioni con gli incrementi percentuali maggiori spiccano l’Umbria (+13,4%), la Sardegna, le Marche e la Basilicata (intorno al +10%), mentre i decrementi, seppur modesti, sono circoscritti a Valle d’Aosta, Calabria, Abruzzo e Puglia.

L’aumento che emerge dal confronto dei primi bimestri del 2018 e del 2019 è legato sia alla componente maschile, che registra un +3,7% (da 60.376 a 62.589 denunce), sia a quella femminile, con un +5,5% (da 35.745 a 37.701).

Le denunce di infortunio sul lavoro con esito mortale presentate all’Istituto entro febbraio sono state 121, quattro in meno rispetto alle 125 del primo bimestre 2018 (-3,2%).

A livello nazionale, i dati rilevati al 28 febbraio di ciascun anno evidenziano per il primo bimestre del 2019 un decremento di poche unità rispetto allo stesso periodo del 2018 sia dei casi avvenuti in occasione di lavoro, che sono passati da 83 a 82, sia di quelli occorsi in itinere (da 42 a 39). La flessione ha coinvolto la gestione Industria e servizi (da 114 a 109 denunce) e la PA (da 2 a 1), mentre in Agricoltura si è registrato un aumento di due casi (da 9 a 11). Dall’analisi territoriale emerge un calo di cin-

que casi mortali nel Nord-Ovest (da 38 a 33), di 10 nel Nord-Est (da 32 a 22) e di due al Sud (da 28 a 26). Nelle Isole, invece, le denunce di casi mortali sono state otto in più (da 6 a 14) e al Centro cinque in più (da 21 a 26).

Il decremento rilevato nel confronto tra il primo bimestre del 2019 e del 2018 è legato esclusivamente alla componente femminile, i cui casi mortali denunciati sono stati 12 in meno (da 20 a 8), mentre quella maschile ha registrato otto decessi in più (da 105 a 113).

Le denunce di malattia professionale protocollate dall’Inail nel primo bimestre del 2019 sono state 9.937, una in più rispetto a gennaio-febbraio 2018.

Le patologie denunciate sono aumentate solo in Agricoltura (da 1.829 a 1.875, +2,5%), a differenza della gestione Industria e servizi, passata da 7.966 a 7.947 casi (-0,2%), e della PA, che presenta un calo del 18,4% (da 141 a 115). Dall’analisi territoriale emergono incrementi delle denunce nel Nord-Est (+1,1%) e al Sud (+0,9%) e decrementi nel Nord-Ovest (-1,8%), al Centro (-0,6%) e nelle Isole (-0,1%).

In ottica di genere si rilevano 13 denunce di malattia professionale in più per i lavoratori, da 7.314 a 7.327 (+0,2%), e 12 casi in meno per le lavoratrici, da 2.622 a 2.610 (-0,5%). In diminuzione le denunce dei lavoratori italiani, che sono passate da 9.330 a 9.275 (-0,6%), mentre sono aumentate quelle dei lavoratori comunitari, da 198 a 218 (+10,1%), e dei lavoratori extracomunitari, da 408 a 444 (+8,8%).

Intervista al Sen. Massimo Mallegni

# «Il trasporto aereo è fondamentale per la nostra economia»



Massimo Mallegni, 51 anni, lucchese, imprenditore turistico, è Vicepresidente del gruppo Forza Italia al Senato e membro della VIII Commissione Lavori Pubblici.

**MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI: Una pagella a Danilo Toninelli. Era stato accolto con interesse. Poi le prime interviste hanno suscitato polemiche e timori. Ora vorrebbe sempre aprire nuovi dossier per l'analisi costi-benefici di tutte le opere e sembra anche commettere alcune gaffe. Cosa prevede? Resisterà alla guida del dicastero?**

«Danilo Toninelli è probabilmente il peggior Ministro di questo Governo del presunto cambiamento. Non mi soffermo sulle gaffe, anche se certamente danno la "cifra" politica del titolare delle Infrastrutture. La mia critica è nel merito: ha diretto il Ministero con superficialità, compiendo errori marchiani, e penso al ponte Morandi di Genova o alla questione della gestione delle concessioni autostradali, ed è risultato ininfluenza in tanti altri dossier. Non è un caso se si parla di una sua sostituzione in un eventuale rimpasto dopo le elezioni europee».



**ANCORA MIT. Una pagella al predecessore di Toninelli, Graziano Delrio. È stato tre anni alla guida del Ministero. Come valuta la sua attività strettamente ministeriale anche in confronto al suo successore?**

«Graziano Delrio è stato un buon ministro anche in virtù della sua passata esperienza di amministratore. Di sicuro migliore se paragonato al suo successore. Certamente anch'egli ha lasciato troppi dossier fermi sulla sua

scrivania al dicastero. Penso alla Tav, ma anche alle tante infrastrutture rimaste bloccate nel Paese».

**TAV. Che succede? Con la lettera ambigua del Presidente del Consiglio Giuseppe Conte a Telt (l'azienda italo-francese nata con lo scopo di progettare, realizzare e successivamente gestire la sezione transfrontaliera della futura linea ferroviaria AV/AC Torino-Lione) i bandi partiranno e si potranno risolvere entro 6 mesi. Che ne sarà in realtà della Tav?**



«Il Governo non ha finanziato la crescita, ma ha bloccato investimenti e cantieri già abbondantemente avviati per fare verifiche costi-benefici praticamente di tutto. È questo il peccato originale: l'Esecutivo del cambiamento non ha una visione dello sviluppo e della crescita del Paese.

Il caso della Tav è simbolico: in sprezzo ad accordi internazionali assunti dall'Italia, votati dai parlamenti di Roma e di Parigi, i Grillini hanno deciso di tagliare le gambe e il futuro dell'Italia. La Torino-Lione rappresenta un investimento imperdibile per la nostra economia e non realizzarla vorrebbe dire isolare il nostro Paese».

**ANAS. Toninelli ha silurato l'Amministratore delegato Gianni Armani assestando un colpo all'unificazione tra l'azienda e Ferrovie dello Stato italiane. È decaduto anche il Consiglio di amministrazione ed è arrivato un nuovo Ad, Massimo Simonini, dirigente interno, con Claudio Andrea Gemme Presidente.**

**Come valuta l'operazione?**

«Per mia abitudine non do giudizi sul lavoro degli altri. Non posso però non far notare che il ministro Toninelli, e con lui i Cinquestelle, è sembrato da subito impaziente di mettere le mani sull'Anas. Non sono certamente ottimista su come finirà la partita per questa azienda».

**ALITALIA. Anche Atlantia sembra dire no all'ingresso nella newco. Come andrà a finire?**

«Sono totalmente d' accordo con la mia capogruppo Anna Maria Bernini: i Benetton e Atlantia dovevano essere puniti per la tragedia del ponte Morandi con la revoca delle concessioni autostradali, mentre invece ora si apprende che il Governo, dopo mesi di inutili tentativi di trovare una soluzione per Alitalia, ammette di stare trattando con loro per farli entrare nel capitale della compagnia cosiddetta di bandiera. Un'altra prova della totale confusione e del diletterantismo che contraddistinguono l'operato dei

Cinquestelle e del Governo».

**ENAC. L'ex Presidente Vito Riggio, non ulteriormente prorogabile dopo tre mandati consecutivi, è stato sostituito da Nicola Zaccheo. Come valuta?**

«La nomina di Zaccheo al posto di Riggio andrà valutata nel corso del tempo. Il trasporto aereo è un segmento fondamentale del nostro sistema economico e deve essere governato con capacità e, anche in questo caso, visione del futuro. Ci sono investimenti da fare molto consistenti, sfide internazionali in grado di affrontare oggi e nei prossimi anni. Il mio timore è che questo governo non sia immune dal "poltronificio" che tante volte ha rimproverato ai suoi avversari».

*A cura di Chiara Campanella*

*Per chiarezza verso i suoi iscritti, la Fit-Cisl fa presente che, come è ovvio, le opinioni espresse dagli intervistati di questa rubrica dedicata alla Politica non necessariamente coincidono con le posizioni della Fit medesima.*

# «L'Italia è quinta al mondo per attrattività turistica. Ma vogliamo fare meglio»



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

125 anni di storia ed è tutt'oggi un punto di riferimento per il turismo, soprattutto in giro per il Belpaese. Parliamo del **Touring Club Italiano**, associazione privata senza scopo di lucro nata a Milano l'8 novembre 1894 grazie all'impegno di un gruppo di 57 "velocipedisti", con l'intento di diffondere i valori ideali e pratici del viaggio in un'Italia da poco unificata e perlopiù sconosciuta agli Italiani stessi. «Oggi contiamo 260mila aderenti - spiega il Presidente **Franco Iseppi** - e siamo protagonisti di un grande compito: prendersi cura dell'Italia come bene comune perché sia più conosciuta, attrattiva, competitiva e accogliente. Questa mission si concretizza in diverse attività che il Touring Club Italiano porta avanti, riattualizzandole costantemente, sin dalla sua istituzione».

## Il turismo in Italia gode di buona salute?

«Nonostante sia ancora oggi spesso sottovalutato, il turismo risulta un driver decisivo per il nostro Paese. Nella classifica dell'Organizzazione Mondiale del Turismo siamo quinti per capacità attrattiva, con 58 milioni di arrivi internazionali alle frontiere e i dati 2018 del World Travel and Tourism Council certificano che la nostra industria turistica vale 96 miliardi di euro (ovvero il 5,5% del Pil) che salgono a 227 miliardi di euro (il 13,1% del Pil), se si aggiunge anche tutto l'indotto. Per non parlare degli effetti più che positivi dal punto di vista occu-

pazionale: sono circa 3,4 milioni, infatti, i lavoratori complessivi».

## Quali sono le principali criticità?

«Chiarisco un dato: siamo al quinto posto per capacità attrattiva, cioè per il numero di viaggiatori che percorrono l'Italia, ma stiamo ancora meglio nei "desideri" di venire in Italia che i turisti internazionali esplicitamente esprimono. Dobbiamo dunque colmare questo gap" migliorando nettamente la nostra capacità organizzativa e promozionale. Partendo dalla ricettività che mostra, evidentemente, alcuni limiti. Il primo è dato da una crescita "spontanea" della ricettività che ancora risente di quello che anni fa abbiamo denunciato come il "turisdotto". Grandi città d'arte, aree costiere famose e basta. La capillarità della nostra offerta alberghiera deve promuovere e rendere possibile un turismo "esperenziale" e diffuso, ampliando anche la stagionalità possibile, da un punto di vista ambientale e climatico, in molte aree».

## E le soluzioni?

«A fronte di questo status quo, è opportuno far evolvere anche il modello di impresa familiare superandone i limiti sopra descritti, ma mantenendone le caratteristiche d'immagine da sempre coerenti con il modello di accoglienza italiana. Non è più accettabile poi che il Mezzo-



giorno non riesca a dispiegare la propria naturale vocazione turistica in maniera moderna ed efficiente, visto che potrebbe trasformarsi in un'industria di traino per tutto il Paese e attrarre investimenti. Questo significa però affrontare i problemi del buon uso del territorio, della criminalità e del fare impresa».

## I progetti che vi impegnano di più oggi?

«Oggi, che compiamo 125 anni, la nostra parola-chiave è "rigenerazione". Significa innovare e ritrovare modi e forme attuali per il protagonismo del Touring. Non è un caso, infatti, che due dei nostri più importanti progetti vadano proprio in questa direzione: il primo è Aperti per Voi, avviato nel 2005, un progetto di cittadinanza attiva per favorire l'apertura di luoghi d'arte e di cultura solitamente chiusi. Il secondo progetto è il programma territoriale Bandiere Arancioni, marchio di qualità turistico-ambientale per i piccoli comuni dell'entroterra che hanno saputo meglio valorizzare storia, ambiente e identità locale».

# 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](mailto:segreteria@cncp.net) – [www.cncp.net](http://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](http://www.inat.it)



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



Largo C. Sallinari, 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