

La VOCE dei Trasporti

LXIX anno dalla fondazione

Poste Italiane spa - spediz. in a.p. DL 353/03 (conv.L.46/04) art. 1 comma.1, DCB Roma. Autoriz. del Trib. di Roma n. 350 del 16/06/1987. Una Copia € 0,51

N. 7-8 | Luglio-Agosto 2019



FIT-CISL
FEDERAZIONE ITALIANA TRASPORTI



Il frutto del mio benessere, un'assicurazione UniSalute

Quando si parla di salute è meglio essere chiari. Con i Piani Sanitari UniSalute hai maggiore comfort in caso di ricovero, visite tempestive e più opportunità nella scelta del medico o del

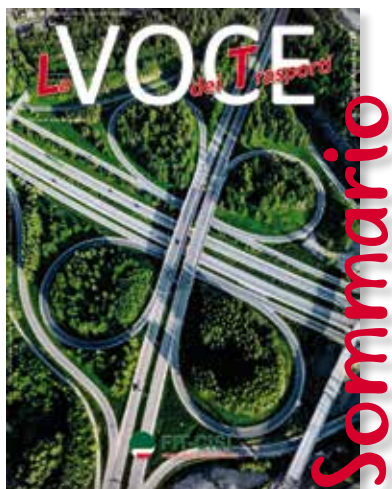
dentista. Inoltre hai a disposizione una linea telefonica aperta 24 ore su 24 con un team di medici e psicologi. Affidati ad UniSalute, l'assicurazione che pensa a farti stare bene, sempre.

UniSalute, un nuovo modo di guardare all'assicurazione

UniSalute
SPECIALISTI NELL'ASSICURAZIONE SALUTE

www.unisalute.it
numero verde 800 114444

Unipol
GRUPPO



Editoriale

- 2 Rimettiamo in moto il Paese

In Evidenza

- 5 Vogliamo il ccnl unico dei servizi ambientali
7 L'automazione? Non ci spaventa. Ecco perché
9 Scioperi: per ogni effetto c'è sempre una causa che lo genera
11 La Fit-Cisl cresce come iscritti e non solo
13 La Cisl nelle "periferie esistenziali"

Mobilità Ferroviaria

- 15 Mercitalia applichi il ccnl a tutti
17 Manutenzione Rotabili: Trenitalia faccia chiarezza
18 Vogliamo continuare il dialogo con Ansfisa
19 L'evoluzione della manutenzione in Rfi e le ricadute sul lavoro
20 Il Df e la sfida tecnologica

Sindacato e Strategie

- 21 Fit e Cisl per l'Agenda 2030 nell'ambiente
23 Il piano industriale di Busitalia deve beneficiare anche i lavoratori
25 Noi, che aiutiamo i marittimi nelle zone a rischio
27 Un rinnovo contrattuale per governare il cambiamento
29 No alla trasformazione in spa delle Autorità di sistema
30 La tutela della salute dei piloti:
I programmi di supporto psicologico

Generi e Generazioni

- 36 L'Ilo contro la violenza nei luoghi di lavoro
38 Per la salute sui luoghi di lavoro, per i giovani
39 Dobbiamo fare più spazio agli under 35

Fit International

- 40 Buon compleanno Fanimar
42 Nuova vita per i Comitati di Welfare
44 L'Etf più vicina ai giovani nel lavoro che cambia

Regioni

- 45 I trasporti: la leva per risollevarne la nostra economia
46 La Fit-Cisl in prima linea per la salute e i diritti delle donne
47 Benessere dei lavoratori e produttività: un binomio vincente
48 Diciamo sì agli investimenti

Opinioni e Colloqui

- 49 Nel mondo oltre 70 milioni di persone in fuga dalla guerra
50 Intervista all'On. Luca Squeri
52 Noi, appassionati del settore manifatturiero italiano

Mensile per la Federazione Italiana Trasporti Cisl

Fondato nel settembre del 1950

N. 7-8 Luglio-Agosto 2019

LXIX anno dalla fondazione

Autorizzazione del Tribunale di Roma n.350 del 16.6.1987

Proprietà La Rotaia S.r.l.

Direttore: Salvatore Pellicchia

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

E' vietata la riproduzione, anche parziale, di articoli con mezzi grafici, meccanici, elettronici o digitali. Ogni violazione sarà perseguita a norma di legge.

Chiuso in redazione il 25/07/2019

Finito di stampare nel mese di Luglio

Tiratura: 28.000 copie

Rimettiamo in moto il Paese



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

Ce l'abbiamo fatta! Siamo riusciti a portare il nostro sistema dei trasporti sotto i riflettori delle cronache con i suoi pregi, con i suoi difetti e con i suoi ritardi infrastrutturali. E siamo anche riusciti ad attirare l'attenzione del Ministro dei trasporti, Danilo Toninelli, che, dopo oltre un anno dal suo insediamento si è deciso a riceverci e ha ascoltato le nostre istanze dichiarandosi disponibile ad avviare un confronto articolato su tutte le criticità evidenziate.

Peccato che per giungere a questo risultato, non sono bastati i numerosi tentativi fatti in precedenza. C'è voluta la proclamazione, fatta insieme a Filt-Cgil e a Uiltrasporti, dello sciopero nazionale dei trasporti, che si è svolto, nel rispetto della legge, il 24 luglio (per tutti escluso il trasporto aereo) e il 26 luglio 2019 per il solo trasporto aereo.

Per evitare strumentalizzazioni abbiamo dichiarato fin dal primo

momento che lo sciopero non era stato proclamato contro i due partiti al Governo, ma contro l'immobilismo dello stesso nella consapevolezza che senza trasporti moderni, efficienti ed efficaci, il Paese non potrà mai ripartire. L'Italia, dal punto di vista infrastrutturale, rischia di diventare la cenerentola d'Europa se non si sbloccano rapidamente le opere, peraltro già finanziate, che possono migliorare il sistema nel suo complesso e che possono far recuperare il divario che ancora oggi esiste fra il nord e il sud del Paese.

La sfida di questo primo semestre dell'anno è stata lanciata dapprima nella riunione degli esecutivi unitari nazionali che si è svolta a Roma il 26 giugno 2019 dove è maturata la decisione di dichiarare il primo sciopero generale dei trasporti e a seguire negli esecutivi unitari regionali che si sono svolti, nel corso del mese di luglio, su tutto il territorio nazionale accompagnati da manifestazioni in piazza, davanti le Prefetture e davanti la sede del Ministero dei Trasporti con la partecipazione anche dei Segretari Generali di Cisl, Cgil e Uil. La grande partecipazione

delle lavoratrici e dei lavoratori ha dato grande forza ai contenuti che abbiamo definito nella nostra organica piattaforma inviata al Governo ed alle nostre controparti datoriali.

Lo slogan "RIMETTIAMO in MOVIMENTO IL PAESE" racchiude in un felice auspicio la traiettoria che contrassegna la nostra iniziativa e, conseguentemente, gli obiettivi che intendiamo raggiungere. Con una premessa: il "tempo" in politica ed in economia non è un fattore neutro. Tanto meno in un complesso segmento come quello dei trasporti. Dopo oltre un anno di iniziative, che hanno coinvolto diverse componenti in specifiche vertenze, vista l'inerzia del Governo abbiamo deciso di rompere gli indugi e superare le attuali condizioni di stallo sollecitando l'avvio di un serio confronto ai più alti livelli sulle grandi questioni che oggi penalizzano l'intero settore e producono effetti fortemente negativi sul più ampio contesto economico e sociale del nostro Paese. Le motivazioni, poste alla base della vertenza, si rivolgono in primis al Paese perché è fondamentale recuperare la fiducia per contrastare l'attuale momento di

stagnazione e di declino dell'economia rispetto al quale un comparto decisivo come quello dei trasporti ha un'incidenza rilevante, al Governo perché avvii una intensa stagione di confronto per rimuovere gli ostacoli che stanno rendendo sempre più difficoltosa la mobilità di persone e merci. E alle nostre controparti perché superino le attuali incertezze e abbandonino le chiusure aprioristiche per procedere ad un veloce rinnovo dei contratti nazionali, scaduti da troppo tempo. I lavoratori devono poter contare sull'innalzamento del loro potere d'acquisto attraverso l'adeguamento dei loro trattamenti salariali oltre che sull'allargamento dell'ombrello per la tutela dei loro diritti e sul miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro attraverso una revisione del modello di prevenzione infortuni.

La sicurezza è un obiettivo che resta al centro del nostro impegno perché è davvero doloroso e insopportabile che i nostri giorni continuino a essere scanditi dal verificarsi di infortuni sul lavoro anche mortali.

Con il documento "RIMETTIAMO in MOVIMENTO IL PAESE" sollecitiamo, con ferma determinazione, un serio impegno per realizzare una filiera dei trasporti integrata ed efficiente, in grado di rispondere alle esigenze di mobilità del Paese che, oltre a essere aumentate, si caratterizzano per essere più esigenti, in termini di qualità e sicurezza, rispetto al passato. Per queste ragioni siamo partiti da un esame dello "stato dell'arte" per mettere in evidenza, oltre ai punti di forza, anche le fragilità e le inefficienze del sistema, piuttosto compromesso, per poi indicare la necessaria terapia d'urto per invertire l'attuale tendenza che, aggravata dall'immobilismo e dai tentennamenti dei decisori politici, determina inesorabilmente una condizione che pesa sul Paese e sui lavoratori e le lavoratrici. Le criticità messe in evidenza, infatti, nei diversi segmenti del settore dei

FILT CGIL
Federazione
Italiana
Lavoratori
Trasporti

FIT-CISL
FEDERAZIONE ITALIANA TRASPORTI

ULTRASPORTI

Esecutivi Nazionali

RIMETTIAMO IN MOVIMENTO IL PAESE

26 GIUGNO 2019
ORE 10
CENTRO CONGRESSI FRENTANI
VIA DEI FRENTANI 4
ROMA

trasporti rendono il Paese meno competitivo, con un calo inesorabile della efficienza complessiva di tutto il nostro sistema produttivo; con effetti sempre più rilevanti nello stesso panorama della manifattura, peraltro ribaditi da un deciso calo della produzione industriale e dall'acuirsi di situazioni di crisi, sempre più estese.

Senza scelte coerenti in ambito trasporti che puntino al potenziamento delle infrastrutture e dell'intermodalità, alla revisione del

sistema di regole che oggi mal-governano i segmenti liberalizzati e alla crescita occupazionale, il nostro Paese continuerà a registrare livelli di PIL sempre più bassi con il rischio di dover abbandonare per sempre la speranza di "rimetterlo in moto".

Un sistema trasporti sicuro, veloce, e di elevata qualità rende il territorio più competitivo e in grado di attrarre volumi importanti di risorse finanziarie essenziali per nuovi investimenti e di conseguenza per assicurare ai nostri



lezza che “non si butta mai il bambino con l’acqua sporca” e che, pertanto, il progetto “Connettere l’Italia” avviato dal precedente Governo e che è stato il frutto di un lavoro collegiale, di un “patto per i trasporti”, partito dall’aggiornamento del piano generale dei Trasporti e della Logistica, per adeguare il sistema della mobilità di persone e di merci, deve trovare la sua completa applicazione. Ne ha bisogno il sistema Paese e gli stessi lavoratori di tutto il comparto.

La nostra “vertenza trasporti” si colloca, tra le altre, sul piano più generale delle questioni contenute nella piattaforma unitaria che le Confederazioni Cisl, Cgil e Uil stanno ponendo

giovani talenti sbocchi professionali adeguati alle loro professionalità ed al loro progetto di vita e magari per attrarne dei nuovi dall’estero. Una osservazione, persino un po’ “peregrina”: non è da paese normale che il tempo di percorrenza in treno tra Roma e Reggio Calabria sia più del

doppio di quello fra Roma e Milano, atteso che il primo itinerario è un’ottantina di chilometri maggiore del secondo.

Ma torniamo alla sfida, alta e molto impegnativa, che abbiamo lanciato senza nascondere la consapevo-

all’attenzione del Governo e che assumono una rilevanza strategica.

Per la FIT-CISL, quanto messo in campo nel mese di luglio su tutto il territorio nazionale rappresenta la prima tappa di un più ampio percorso che continuerà a vedere al centro la persona, le tutele, la sicurezza e la crescita qualitativa, competitiva e occupazionale del nostro Paese. Assicureremo continuità alle nostre iniziative fino al raggiungimento dell’obiettivo. Ed è con questo spirito, come abbiamo ribadito lo scorso 2 luglio nella nostra Conferenza Organizzativa, che tutta la squadra ricaricherà velocemente le batterie per affrontare a viso aperto le prossime grandi sfide che ci attendono.

Punteremo molto sul confronto con il Ministro dei Trasporti che si avvierà ufficialmente il 23 settembre 2019 per risolvere le questioni “istituzionali” e punteremo altresì molto sul confronto con le controparti datoriali e aziendali per rinnovare i contratti scaduti. Ne ha bisogno il Paese, ne hanno bisogno le lavoratrici e i lavoratori che rappresentiamo.



Vogliamo il ccnl unico dei servizi ambientali

Aiuterà l'economia circolare. Perché i rifiuti sono una risorsa



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

Servizi ambientali, green economia e nuovo modello di economia, da lineare a circolare, costituiscono un tritico che conferma la nostra visione di questo particolare segmento di grandissima rilevanza nel contesto del più ampio scenario produttivo del nostro sistema Paese.

Lo abbiamo ribadito con forza nel nostro convegno nazionale dello scorso aprile. I dati, relativi al 2018, che ci vengono offerti dal recente rapporto di GreenItaly - realizzato da fondazione Symbola e Unioncamere, con il patrocinio del Ministero dell'Ambiente - ci offrono un quadro del sistema Italia complessivamente positivo dal punto di vista ambientale.

Qualche esempio: in Europa siamo quelli con la più alta percentuale di riciclo, primi nella chimica verde e nelle energie rinnovabili, tra i migliori nella riduzione dei rifiuti; inoltre le prospettive per l'immediato futuro sono interessanti per la grande attenzione che gli istituti universitari, trasversalmente distribuiti da nord a sud, dedicano a questa innovazione, mentre sono quasi 350mila le imprese oggi presenti sul mercato che dimostrano grande interesse in prodotti e tecnologie "verdi", sulle quali investono.

Tutto questo genera una crescente domanda di nuove figure professiona-

li, altamente specializzate: ingegneri energetici, agricoltori bio, esperti di tecnologie pulite. Con una previsione, secondo l'Unioncamere, di una consistente crescita di nuovi posti di lavoro entro il 2025.

Sono sicuramente prospettive interessanti che però si scontrano inevitabilmente con le grandi criticità che perfino la cronaca ci offre quotidianamente sulla gestione dei rifiuti. In questo settore, infatti, la carenza di una organica e incisiva regia nazionale, il necessario coordinamento territoriale, fosse anche solo a livello regionale, per evitare il "nanismo" delle imprese, apre la stura a situazioni insostenibili, con effetti devastanti sui servizi da assicurare alle comunità e per gli operatori.

Sovente i lavoratori, come effetto per il proliferare di appalti al minimo ribasso, sono costretti a rivedere le loro condizioni di vita, personali e delle famiglie, non potendo contare sulla certezza dei concordati livelli retributivi. Arginare questo fenomeno sarà al centro del nostro impegno del prossimo rinnovo contrattuale, essendo i due contratti collettivi nazionali di settore scaduto nei giorni scorsi, iniziando dal superamento dell'attuale dicotomia tra imprese pubbliche e private per "armonizzare" le diverse situazioni attraverso un contratto

unico per tutti i lavoratori dei servizi ambientali.

Certo dobbiamo sviluppare il nostro impegno per la diffusione capillare delle buone pratiche. A partire dal superamento della condizione di "dissesto" sulla raccolta dei rifiuti che ci offre la città di Roma. Servono progetti di un forte cambiamento, possibile attraverso la dotazione delle tecnologie più avanzate e innovative, sostenuti con grande determinazione.

Speriamo che il recente accordo, voluto fortemente anche dalla nostra Fit regionale, metta fine al rimpallo tra le istituzioni politiche, Comune e Regione, mentre l'emergenza si fa sempre più acuta e insostenibile. Vogliamo che si superi l'immobilismo dell'azionista di maggioranza, il Comune, che rende difficile e complicato il percorso che vogliamo realizzare nell'interesse della città, delle sue componenti sociali più deboli e dei lavoratori, che devono perfino subire la reazione rancorosa, quando non di esplicita violenza, da parte di un'utenza che subisce i contraccolpi di una situazione di crescente degrado.

Serve un nuovo disegno di politica economica del Governo per rimettere davvero in moto il Paese, come da titolo della piattaforma approvata dai nostri comitati esecutivi unitari, per

dotarsi di una efficace regia nei diversi comparti in cui si articola il sistema dei trasporti.

Solo un sistema di trasporti interconnesso può svolgere il suo ruolo attrattivo di investimenti, privati e pubblici

Pensiamo alla logistica nel senso più ampio del termine e ad esempio al trasporto delle merci e delle persone. Siamo nel bel mezzo di una vera rivoluzione, la cui velocità di trasformazione ha acuitizzato un sistema deregolato di competizione tra le imprese e tra tipologie di trasporto, nella to-

competitive ed efficienti, per accrescere la produzione di beni e di servizi, vero punto di snodo per l'avvio di un processo di crescita e di nuova e qualificata occupazione.

Un ulteriore spunto per la logistica: l'attuale regime degli appalti – e ciò vale soprattutto per le attività di facchinaggio ma anche per i driver - deve partire da un nuovo regolamento, da qui la nostra richiesta per la riattivazione del tavolo della legalità per puntare a eliminare le infiltrazioni malavitose, i consorzi fantasma, e ogni forma di

Altrettanta attenzione dobbiamo avere per il complesso mondo dell'auto-transporto merci con il chiaro obiettivo di contrastare ogni insorgenza di dumping sociale. La nostra attenzione è rivolta anche alla composizione della nuova Commissione trasporti a Bruxelles, che sarà stabilita a breve dal neoletto Europarlamento. Non va dimenticato che siamo in attesa del giudizio finale per il Pacchetto Mobilità del trilogio. Una commissione troppo spostata sulle esigenze dei paesi dell'Est Europa potrebbe danneggiare gli interessi dell'autotrasporto italiano.



tale assenza di un necessario apporto strategico di indirizzo programmatico e industriale.

Dobbiamo, in buona sostanza, affrontare questa sfida per dare davvero vita a una filiera integrata della logistica, della portualità, degli interporti, degli aeroporti, delle strade e delle ferrovie. Solo un sistema interconnesso, infatti, può svolgere il suo ruolo attrattivo di investimenti, privati e pubblici, per rafforzare e stimolare nuove imprese

cooperazione spuria per una sempre più efficace e corretta tutela delle risorse umane.

Così come va affrontato, una volta per tutte, il tema dei rider con specifiche disposizioni normative, con la qualificazione di questa tipologia di attività come lavoro subordinato, riportando questa figura professionale nel quadro delle tutele e dei diritti, sanciti nel contratto nazionale della logistica.

Nell'attuale fase, in cui è in atto il tentativo di ingresso dei grandi player dello shipping, va opportunamente regolata la governance dei porti in modo uniforme ed equilibrato, con la quale va rafforzato ulteriormente il ruolo delle autorità portuali, quali soggetti terzi con compiti di governo, di coordinamento e di programmazione nell'interesse pubblico, contrastando, di conseguenza, ogni possibile tentativo di trasformazione in società per azioni.

L'automazione?

Non ci spaventa. Ecco perché

La Fit-Cisl ha accettato la sfida e sta già agendo nel solco della sua storia



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

Sentiamo ripetere ogni giorno che l'automazione nei trasporti è sempre più invasiva. E il primo pensiero di molti va alla conseguente perdita di posti di lavoro. Ma le cose stanno davvero così?

Numerose volte su La Voce dei Trasporti abbiamo fatto il punto sull'automazione nei singoli settori, ma con questa riflessione vorremo dare uno sguardo di insieme e capire cosa sta succedendo esattamente. Vi riveliamo subito il finale di questo articolo: l'intelligenza artificiale non potrà mai sostituire completamente l'uomo. Occorre esserne coscienti e agire di conseguenza.

Ma procediamo per gradi e per ambiti lavorativi. Nei nostri porti, ad esempio, l'automazione ha fatto sì che siano le macchine a compiere i lavori più pesanti e pericolosi. In questo ambito, dove le morti sul lavoro testimoniano gli scarsi investimenti in sicurezza, non ci dispiace che questa evoluzione aiuti a ridurre le drastiche statistiche. È analoga la situazione nella logistica: può essere positivo che siano i robot a svolgere i lavori particolarmente usuranti. Tuttavia sia nei porti che nella logistica difficilmente si potrà eliminare la necessità del controllo umano: l'intelligenza artificiale non sarà mai capace a gestire gli imprevisti, di qualunque tipo essi



possano essere, dai guasti ai cali di corrente fino ai picchi di traffico.

Leggermente diverso, invece, è il discorso per le navi autonome che, si stanno attualmente sperimentando in nord Europa. Ad oggi si riesce a far navigare piccole imbarcazioni su tratte brevi e comunque è ancora inevitabile il controllo da terra. Gli armatori al momento sono prudenti, sia per via dei costi di questo tipo di imbarcazioni ad alta tecnologia sia perché viviamo nell'epoca del gigantismo navale, per cui il bisogno di navi piccole a guida autonoma è oggi assai limitato. Questo senza tenere conto delle riflessioni in termini di sicurezza rispetto agli attacchi di "pirateria" che, in que-

sto ambito e su alcune rotte, sono particolarmente perniciosi.

La necessità del controllo umano sui mezzi autonomi si pone anche nella mobilità. Già ora, anche in Italia, esistono metropolitane senza conducente, ma tanta tecnologia non è riuscita a sopprimere il bisogno di una sala controllo con persone in carne e ossa a sorvegliare tramite telecamere e monitor. Il discorso si fa ancora più delicato su strada: periodicamente riceviamo notizie sui fallimenti dei test delle auto a guida autonoma in mezzo al caos delle città: è difficile lasciare a un computer la responsabilità di evitare incidenti. Se la situazione è difficile per le automobili, possiamo im-

immaginare quanto lo sia per i camion, con la loro mole da gestire, o gli autobus pieni di passeggeri. Per citare un esempio in questo ambito, in Svezia si punta a introdurre il primo bus a guida autonoma nel 2020, ma il veicolo viaggerà solo su tratte brevi e sarà comunque presente una persona a controllare la regolarità delle operazioni e ad offrire assistenza ai passeggeri: insomma nessuna perdita di posti di lavoro.

Un caso a sé è costituito dal trasporto aereo. Da tempo sono in sperimentazione le torri di controllo remote, che tuttavia non eliminano il bisogno di figure professionali qualificate a controllo del traffico aereo: che lo facciano sul posto o tramite telecamere, poco importa. Più delicato è il discorso valido per il personale navigante e di terra: in un ambiente complesso come è un aeroporto, è ingenuo pensare di delegare ai robot l'interfaccia con le persone e le loro mille necessità. Ancora peggio se parliamo di piloti: già oggi sarebbe possibile sui viaggi brevi volare con una sola persona alla cloche, ma l'opinione pubblica, molto sensibile quando si tratta di sicurezza aerea, non lo consente. Allo stato attuale è immaginabile che i passeggeri accettino di salire su un velivolo comandato da un computer? Il caso tragico dei recenti incidenti

lo stesso ragionamento vale per tutti i settori: in caso di incidente di chi è la colpa? Del proprietario del mezzo di trasporto o del programmatore del software? E le imprese assicurative come possono coprire i rischi per simili evenienze?

Ma forse ancora più preoccupante è il problema della vulnerabilità dei sistemi informatici. A titolo di esempio, dopo l'11 settembre 2001, quando ci furono i tragici attentati su suolo statunitense compiuti da dei dirottatori di aerei, gli standard di sicurezza sono stati aumentati notevolmente, rendendo pressoché impossibile per una persona di irrompere nella cabina di pilotaggio e prendere il controllo di un velivolo. Ma si può impedire con altrettanta efficacia a un hacker di prendere i comandi di un aereo autonomo o di un'auto o una nave o qualsiasi altro mezzo di trasporto che sia completamente affidato a un computer?

L'intelligenza artificiale, ricapitolando, è una preziosa alleata nel momento in cui si tratta di compiere gesti faticosi, pericolosi e ripetitivi. Ma se parliamo di lavorare in realtà complesse, rapportarsi ad esseri umani e alle loro mille esigenze, controllare che gli stessi computer non facciano errori e trovare soluzioni flessibili a imprevisti che possono sempre capitare, allora emergono con forza tutti i limiti dell'automazione. Limiti che, è lecito pensare, resteranno molto difficilmente superabili.

In uno scenario del genere, qual è il ruolo del sindacato? Giustamente come Fit-Cisl ribadiamo sempre che non vogliamo opporci al cambiamento, anche perché è già in atto, ma governarlo. Non è vero che la tecnologia eliminerà posti di lavoro, o meglio, eliminerà alcuni posti di lavoro, rendendone necessari degli altri, ne creerà di nuovi, che magari oggi non riusciamo ancora a immaginare. Un esempio molto chiaro che viene dal passato e non proviene dal nostro set-

tore è quello dell'introduzione della tecnologia del bancomat: quando è stato inventato si pensava che avrebbe distrutto posti di lavoro, riducendo in modo drastico il numero degli addetti agli sportelli. Invece l'economista James Bessen, al termine di ricerche, ha verificato che negli Stati Uniti l'occupazione nel settore bancario è aumentata di 50mila unità proprio grazie al bancomat. Secondo lo studioso i bancari hanno avuto l'opportunità di riqualificarsi e specializzarsi nel rapportarsi con la clientela. In altre parole i cassieri di ieri sono aumentati di numero e oggi fanno i Private Banker cioè specialisti in grado di offrire ai clienti soluzioni su misura per tutte le loro esigenze economiche e finanziarie.

Da questa breve riflessione appare evidente che la chiave è proprio la riqualificazione, che, a sua volta presuppone formazione. E tutti noi della Fit-Cisl sappiamo bene quanto la formazione sia nel dna della nostra organizzazione.

Questa è la chiave da cui vogliamo e dobbiamo partire per governare il cambiamento assieme ai lavoratori. Non vogliamo che nessuno resti indietro e perseguiremo tale obiettivo anche grazie ai tanti strumenti che, come sindacato, abbiamo saputo costruire negli anni. Pensiamo ad esempio gli enti bilaterali, cioè per chi non lo sapesse gli organismi paritetici composti da rappresentanti dei sindacati e delle organizzazioni imprenditoriali o aziende che, senza scopo di lucro, si occupano di temi quali formazione e aggiornamento professionale per lavoratori e imprenditori, sviluppo occupazionale, tutela sociale.

Come Fit-Cisl quindi guardiamo al presente e al futuro con fiducia, certi della forza che ci viene dalla nostra storia e dalle nostre competenze. Perché la sfida dell'automazione è un'opportunità che sapremo cogliere fino in fondo.

La chiave per affrontare l'automazione è la formazione, che noi come Cisl abbiamo nel dna

ti mortali avvenuti con il Boeing 737 Max, dovuti a un errore del software, ci fa propendere decisamente per una risposta negativa.

Oltre all'opinione pubblica e agli imprevisti di cui la vita quotidiana è piena, ci sono altri importanti fattori da considerare, che dimostrano come la strada dell'automazione sia tutt'altro che in discesa. C'è il delicatissimo tema degli aspetti legali e assicurativi. Ne abbiamo già parlato su La Voce in merito alle navi autonome ma

Scioperi: per ogni effetto c'è sempre una causa che lo genera

La Commissione di garanzia relaziona sugli scioperi del 2018



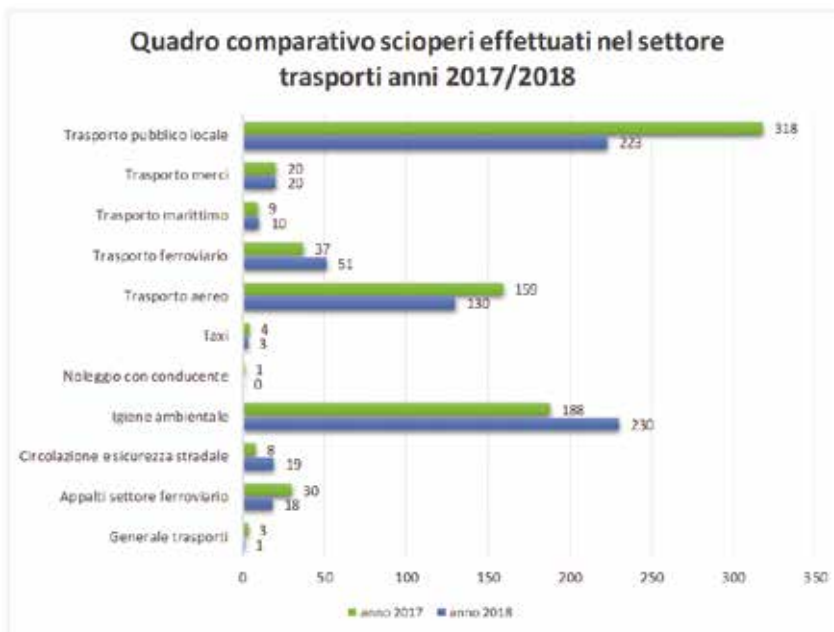
di Silvia Ferro

Nei servizi pubblici essenziali si è scioperato di meno rispetto al 2017: 2.109 sono le proclamazioni del 2018 contro le precedenti 2.448. Sul piano concreto gli scioperi effettuati sono stati 1.389 rispetto ai 1.616 del dell'anno precedente.

Il quadro che è emerso, descritto dal Presidente della Commissione di garanzia, Giuseppe Santoro Passarelli, lo scorso 18 giugno in occasione della presentazione della relazione annuale 2019 di fronte alle più alte cariche dello Stato, con in testa il Presidente della Repubblica Sergio Mattarella, offre uno spaccato che merita alcune considerazioni.

Se da una parte l'andamento generale degli scioperi nei servizi pubblici essenziali vede un calo numerico nel 2018 rispetto al 2017, dall'altra c'è il settore dei trasporti che merita un'analisi più approfondita.

I dati confermano quanto già sapevamo. Ad effettuare astensioni dal lavoro con maggiore frequenza non sono certo le grandi confederazioni, ma i sindacati con ridotta rappresentatività. Con una constatazione, si osserva nella relazione: «lo sciopero diventa un'azione di tutela di interessi parziali, o mera espressione del potere di coalizione, o di legittimazione e accreditamento, per alcuni sindacati dall'incerta rappresentanza». Un problema questo che,



Fonte: relazione annuale 2019 Commissione Garanzia Scioperi

alla luce delle innumerevoli regole che disciplinano l'esercizio del diritto di sciopero – prima fra tutte quella sulla rarefazione oggettiva – sta limitando fortemente, non solo il diritto alla mobilità delle persone senza alcuna concreta motivazione ma anche il diritto di sciopero. Ormai, riuscire a trovare una “casella libera” in calendario è paragonabile al “fenomeno Fata Morgana”. Un miraggio.

La Commissione segnala una diminuita conflittualità nel trasporto pubblico locale, con 223 scioperi realizzati rispetto ai 318 dell'anno precedente, ma sottolinea il raddoppio delle manifestazioni di protesta causate dalla mancata e/o ritardata corresponsione degli stipendi (circa il 19% rispetto all'8% del 2016)”. Triste da dirsi, ma ci troviamo sempre più spesso a combattere per la giustizia e l'equilibrio contrattuale - ad

una prestazione, purtroppo, non sempre corrisponde una controprestazione. Se risolvere il problema significa inasprire le regole sullo sciopero - come fatto con la delibera 18/138 che prevede 20 giorni di intervallo tra uno sciopero e l'altro nel tpl – invece di rimuovere le cause, non ci siamo proprio. Su questo incontreremo la commissione a breve in tribunale.

Anche nel trasporto aereo si registra una significativa contrazione: si è passati da 159 a 130 scioperi effettuati. Lo stesso vale per il settore degli appalti ferroviari dove si è scesi da 30 a 18 azioni di sciopero.

Ben diversa la dinamica nelle ferrovie, dove invece si registra il ritorno a picchi storici: 112 le proclamazioni e 51 quelle effettuate rispetto alle 31 del 2017. La ragione viene individuata nel-

la crescente conflittualità tra i sindacati confederali e le altre sigle, principali protagoniste, peraltro, della maggior parte delle proclamazioni di scioperi generali nazionali (9 nel 2018 e addirittura 13 nell'anno precedente) «Con motivazioni politiche generiche- osserva la relazione- e con livelli di adesione irrilevanti». Per un buon governo del

Eliminata la causa è tolto anche l'effetto

conflitto, si sottolinea, la verifica della rappresentatività sindacale è una esigenza non più rinviabile, in particolare nel settore dei servizi, dove è molto ampia la frammentazione sindacale e il proliferare continuo di pseudo organizzazioni «che in maniera spregiudicata», costata la Commissione, hanno fatto ricorso allo sciopero dando vita ad un «forte potere di interdizione» del Garante tanto che «l'applicazione della disciplina degli intervalli – la famosa rarefazione di cui si parlava sopra – ha finito per inibire il ricorso allo sciopero alle organizzazioni tradizionalmente più strutturate e legittimate da un consenso più ampio». Per quanto ci riguarda, l'applicazione concreta dell'accordo interconfederale sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014 deve essere il punto di partenza per diversificare le modalità di applicazione delle regole sull'esercizio del diritto di sciopero.

L'incremento delle iniziative di sciopero caratterizza anche l'igiene ambientale: 230 astensioni collettive rispetto alle 188 del 2017 concentrate soprattutto al Sud, con picchi in Campania e in Sicilia, dove le motivazioni sono fortemente collegate, anche qui come per il settore del trasporto pubblico locale, al ritardo nel pagamento degli stipendi. Al Nord, il conflitto è generato dall'eccessiva segmentazione del servizio, dal massiccio ricorso al subappalto e dal fiorire di cooperative «spurie» che operano avvalendosi di mano d'opera a basso costo o applicando contratti fortemente peggiorativi e che nulla hanno a che fare con le attività effettivamente svolte. Non poco incidono, peraltro, come chiarisce il Presidente della Commis-

sione anche i comportamenti degli enti erogatori che si avvalgono di «aziende al limite del collasso e gestite con criteri che contrastano con ogni principio di efficienza e di trasparenza, condizionate da continue ingerenze del potere politico e con servizi erogati perfino al di sotto della stessa soglia di sufficienza». Un settore quindi afflitto da innumerevoli problematiche che, aggiunte a quelle che inducono le aziende a non corrispon-

dere ai propri dipendenti la giusta retribuzione per il lavoro prestato, rendono di fatto il sindacato inerme rispetto al verificarsi di astensioni spontanee (in tutto 39 nel 2018 rispetto alle 29 del 2017).

«Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa», così recita la nostra Carta Costituzionale all'articolo 36. Non pagare chi lavora è un illecito, un reato se, come sovente accade, a questo si aggiungono anche condotte ricattatorie o fraudolente di cui qualcuno deve necessariamente farsi carico. Il protocollo di collaborazione tra Commissione di garanzia e Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti firmato il 13 novembre 2018 nel quale le due parti si erano impegnate ad «analizzare le cause di insorgenza dei conflitti e la loro possibile composizione», al momento, non ha portato ad alcuna soluzione. Il fatto che siamo stati costretti a proclamare per il 24 e il 26 luglio uno sciopero generale dei trasporti ne è la prova.

La Commissione di garanzia ha ben chiare le problematiche che innescano le azioni di sciopero e ciò rappresenta già un buon punto di partenza. Conciliare il diritto dei cittadini di poter usufruire dei servizi di pubblica utilità con il diritto di sciopero non è certo facile. Ma neppure impossibile. Tutto, però, non può ridursi ad un mero innalzamento degli importi delle sanzioni definite nella relazione ad oggi «inadeguate per le grandi organizzazioni sindacali»,

nel «riconoscere alla Commissione un più ampio potere di differimento motivato delle azioni di sciopero o la possibilità di raggruppare queste in un'unica data». Non è condivisibile l'auspicio secondo cui le associazioni degli utenti dovrebbero attuare azioni collettive come class action contro le organizzazioni sindacali e neppure la convinzione che un restyling della legge 146 che comprime ulteriormente il diritto di sciopero possa essere la panacea di tutti i mali. Le varie proposte di legge che ogni anno, dopo la relazione della Commissione, vengono rievocate e che prevedono ad esempio dichiarazioni preventive di adesione allo sciopero o referendum obbligatori prima della proclamazione, non sono la soluzione. L'errore è sempre lo stesso. Si pensa a rimuovere gli effetti e non le cause.

La stessa Commissione riconosce l'ap-proccio responsabile all'esercizio del diritto di sciopero che contraddistingue i sindacati confederali dagli altri – i numeri lo confermano- con una consapevolezza però: si tratta di una virtù che oggi, nei diversi comparti dei trasporti, è messa a dura prova per il cristallizzarsi di troppe inadempienze e di situazioni sempre più critiche.

Lo sciopero costa. Costa tanto e costa a tutti. Non siamo più disposti a trovarci coinvolti in situazioni, a dir poco, paradossali. Scioperare – perdendo soldi - per avere la retribuzione o per sollecitare un qualche intervento aziendale e istituzionale che consenta ai lavoratori di poter lavorare in sicurezza e di tornare a casa sani e salvi a fine giornata. Oltre al danno anche la beffa. Non ci stiamo.

La tutela efficace dei diritti dei lavoratori è il nostro obiettivo e ricorrere allo sciopero rimane l'ultima spiaggia, ma non possiamo più sopportare il silenzio assordante e la totale indifferenza delle istituzioni.

I problemi dei nostri lavoratori sono problemi del Paese, non possono essere ignorati. Vanno risolti e subito.

La conferenza organizzativa federale

La Fit-Cisl cresce come iscritti e non solo



di Giovanni Contena

Nell'aprire i lavori della Conferenza organizzativa Fit dello scorso 2 luglio, ad una settimana da quella nazionale della Cisl del 9 luglio, il Segretario generale Salvatore Pellecchia ha indicato fin dalle sue prime battute un deciso cambio di passo. La Conferenza nazionale organizzativa della Fit è la prosecuzione del dibattito avviato nel primo "OpenFit". Un incontro, quindi, decisamente aperto al confronto proprio perché la riorganizzazione della struttura, in tutte le sue complesse articolazioni, è stata puntualmente definita nelle tre giorni di Rimini, dello scorso mese di giugno. Una tre giorni – ricordiamo - che con l'attiva partecipazione della prima linea della Fit, a livello territoriale ed aziendale, ha definito nei quattro panel, attraverso una attenta analisi di riflessione e di proposte, il percorso che l'organizzazione ha deciso di proseguire, anche sotto il profilo dei nuovi assetti. Ed è questa la linea che è stata riconfermata.

Non vi è quindi una "strutturata" relazione del Segretario generale, nel senso che le sue riflessioni si sono sviluppate a braccio, soffermandosi appunto pressoché esclusivamente sul nuovo contesto organizzativo della Fit, che ne configurerà il nuovo tessuto connettivo, in perfetta coerenza con le indicazioni che sono contenute nella piattaforma predisposta dalla Confederazione. «Non siamo – sottolinea Pellecchia - un'armata Brancaleone, che si muove in maniera

disordinata al mutare della direzione del vento che soffia o, peggio ancora avulsa dalle direttrici di fondo della politica sindacale tracciate dalla Confederazione, perché il nostro continuo adeguamento dell'organizzazione è la nostra risposta per rendere più efficace la nostra iniziativa per affrontare le sfide che attraversano il nostro percorso». E i dati sul tesseramento confermano quanto sia giusta la direzione che si sta perseguendo. A fronte di oltre 35mila persone che in questi ultimi anni sono andate in quiescenza, altrettante sono state quelle che hanno deciso di aderire al nostro sindacato. Con un ulteriore saldo positivo dei componenti della nostra base sociale, con un incremento nel 2018 di quasi 2mila nuovi iscritti.

Il senso di cambio di passo, che Pellecchia ha delineato, ha trovato conferma anche nei rapporti con la Etf, la Federazione europea dei trasporti. Nel suo saluto alla sua Acting General Secretary Livia Spera, il Segretario generale ha infatti sottolineato l'avvio di un positivo processo di maggiore coordinamento e complementarietà tra le federazioni aderenti, che di fatto apre un nuovo ventaglio sulla collocazione europea della Fit. Ed ha anche richiamato l'ampio "bouquet di servizi" a favore degli iscritti e delle stesse comunità locali, nella larga rete predisposta dalla Cisl confederale. Ed un ulteriore riferimento, con riflessi molto significativi sotto il profilo or-

ganizzativo. «Gestiamo - ha richiamato Pellecchia - 21 contratti collettivi nazionali di lavoro. Sono tanti e dobbiamo, quindi, procedere a una semplificazione, attraverso la messa a punto di meccanismi che determinino le condizioni di un vero sviluppo di filiera integrata di tutto il nostro sistema dei trasporti».

«Nel nostro lavoro - ha richiamato il Segretario generale - dobbiamo sempre trovare nei nostri valori, che ci distinguono e caratterizzano, gli assi costanti di riferimento: libertà, autonomia, partecipazione e attivo coinvolgimento, responsabilità, coesione e attenzione alle componenti più deboli, integrazione sociale, radicamento nelle periferie dei nostri territori». Riferendosi all'importanza della comunicazione e all'utilizzo dei social network ha insistito sulla necessaria attenzione, ma sempre è da privilegiare il dialogo diretto con le persone. Un preciso riferimento, inoltre, sulla formazione continua, a partire da quanti operano in prima linea, per acquisire le nuove competenze che la attuali dinamiche richiedono al sindacalista e che si intersecano con la nostra quotidiana operatività. Formazione che deve, dunque, uscire dal nostro impegno domestico per coinvolgere gli istituti universitari, attraverso un forte ampliamento del rapporto di collaborazione come è stato fatto con l'Università Bicocca di Milano, con l'Università di Genova e con il Centro Studi Cisl di Firenze. Altrettanto im-



pegno dobbiamo svolgere per affermare una nuova cultura sulla sicurezza, anche con il rendere più intenso il dialogo e il coinvolgimento che abbiamo avviato con successo con gli studenti, attraverso il concorso “Sono Stato io”. Un nuovo modo per fare sindacato attraverso la prevenzione e per far conoscere il Sindacato ai ragazzi e ai giovani studenti.

«In un mondo che cambia - ha concluso - è necessario un nuovo patto sociale tra uomini e donne, tra istituzioni e Governo, tra organizzazioni sindacali e controparti datoriali, tra ricchi e poveri, tra lavoratori con un buon livello di protezione e quelli in situazioni di disagio, sovente per gli effetti devastanti del dumping contrattuale». Ha concluso con un invito: tutti a pancia a terra per lavorare e per costruire un vero modello di società più giusta. Con grande impegno e determinazione. È la nostra “mission”. È la nostra scelta.

Su tre punti, in particolare, il Segretario generale ha posto l'accento: l'ampliamento della base associativa; la formazione; la sicurezza e l'iniziativa “Sono Stato io”. Sul primo aspetto la Segretaria nazionale Monica Mascia ha sviluppato una sintetica analisi sugli ultimi due anni, attraverso una serie di tabelle, relative ai comparti e ai territori, a livello regionale e persino provinciale. Ne è emerso l'ottimo andamento dell'organizzazione nella capacità di “generare” nuovi iscritti, perché gli stessi costituiscono il vero nostro patrimonio. È necessario, pertanto, un impegno convergente di ciascuno per rafforzare e migliorare le nostre performance, piuttosto consistenti, di aggregazione, con una centrale attenzione alle giovani generazioni: ragazze e ragazzi.

Sulla formazione ha fatto il punto Angelo Acquafresca, membro dello staff nazionale. La Fit - ha osservato- ha in-

vestito in modo significativo nella formazione dei delegati e dei quadri. Ha realizzato 38 corsi, di cui 10 per la struttura centrale e 28 a supporto della formazione regionale. Sono stati coinvolti 584 corsisti, provenienti da tutti gli ambiti contrattuali e da tutte le regioni. In perfetta simbiosi, peraltro, con le iniziative confederali. Si rafforza, di conseguenza, con questo specifico e importante investimento, tutta la prima linea operativa e si costruisce il futuro dell'organizzazione. E veniamo al terzo punto. Silvia Ferro, membro dello staff nazionale, parte dal grave fenomeno delle aggressioni che sono state certificate dall'Inail. Sono pari a circa 8mila all'anno da persone esterne all'impresa, tra dipendenti della stessa e da animali. Non rientrano in questo quadro gli atti vandalici sui mezzi pubblici, che sovente sconfinano con le aggressioni al personale, talvolta molto violente. Per arginare questi fenomeni la prevenzione resta la strada da seguire, con l'utilizzo degli strumenti più opportuni. Alla stessa si deve accompagnare, tuttavia, anche la formazione per una cultura del rispetto delle persone e dei mezzi collettivi.

Silvia Ferro si è soffermata sui primi risultati di “Sono Stato io”, facendo presente che gli elaborati pervenuti hanno raggiunto quest'anno quota 627, superando di gran lunga i 446 del 2018 e i 242 del 2017. Un successo, che offre una nuova immagine della nostra Fit, alla quale dobbiamo dare continuità per un sempre più ampio coinvolgimento degli studenti.

E veniamo alla conclusione dei lavori di questa Conferenza organizzativa, con l'intervento del Segretario confederale Piero Ragazzini. Molto colpito dalle riflessioni che ha svolto Pellecchia, a partire dal superamento di ogni rituale per cogliere le straordinarie dinamiche che emergono nelle galassie dell'attuale

momento sociale, che aprono al sindacato nuove sfide di impegno. Ragazzini ha precisato, senza peraltro mai citare il concetto di pansindacalismo, ma anzi mettendone in ombra ogni velleitario richiamo, che il sindacato rappresenta solo una parte, anche se molto importante della economia e della società. Dobbiamo, quindi, conquistare, ed è l'obiettivo della nostra Conferenza, un serio terreno di incontro e di confronto con tutte le forze, a partire da quelle del volontariato, che sono diffuse nel nostro territorio e che incarnano le “nuove periferie”, che contraddistinguono gli attuali assetti. Con scelte nette, anche se possono apparire perfino impopolari. Ma il nostro metro di giudizio finale lo dobbiamo individuare nei grandi valori alla quale, come ha ricordato Pellecchia, è saldamente ancorata tutta la straordinaria esperienza della Cisl. Dobbiamo cogliere il nuovo, che è espresso soprattutto dai giovani, superando ogni paura di “contaminazione” con essi (è il termine che ha usato), rispetto alle spinte al cambiamento che essi esprimono, a partire da un nuovo modello di sviluppo che salvi il globo da un futuro disastroso per la mancata tutela dell'ambiente. Per questo dobbiamo “rovesciare” l'attuale piramide di articolazione organizzativa, ponendo al suo vertice le nostre prime linee: da rafforzare proprio attraverso una formazione sempre più elevata, anche nel segmento determinante delle nuove competenze. Non è per la Cisl un terreno nuovo da esplorare. Semmai da adeguare alle grandi intuizioni dei nostri fondatori, a partire da Giulio Pastore, che ha voluto il Centro Studi di Firenze quale “faro” che facilitasse l'impervio percorso del sindacato nuovo, che la Cisl voleva essere. E che è.

Errata Corrige - nel numero precedente 6/2019 la firma dell'articolo a pag. 11 “Il primo OpenFit? Un successo coinvolgente” è di Giovanni Contena

La conferenza organizzativa confederale

La Cisl nelle “periferie esistenziali”



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

«Vogliamo essere vicini alle periferie esistenziali: là dove ci sono povertà, abbandono e degrado, emarginazione, devianza e razzismo, diritti negati, sfruttamento e perdita della speranza», è questo il messaggio con cui la Segretaria generale della Cisl Annamaria Furlan ha aperto la conferenza organizzativa confederale, che si è svolta dal 9 all'11 luglio a Roma.

ridare speranza e dignità a chi se la vede negata.

«Le periferie abbandonate dallo Stato – ha spiegato la Segretaria generale – dalla legalità e dalla speranza nelle quali si sopravvive arrangiandosi; le periferie dell'esistenza di chi ha un lavoro deprezzato, sfruttato, sottopagato e di chi il lavoro non ce l'ha ed è costretto a rivolgersi all'economia illegale; le periferie dei viaggi della speranza per curarsi o per cercare futuro e lavoro altrove. Non possiamo chiudere gli occhi di fronte a tutto questo. Siamo noi, sono per-

sone, è carne della nostra carne, è il nostro presente e il nostro futuro. Lotteremo concretamente per cambiare questa situazione e dare una prospettiva nuova al nostro paese tutto intero, per una nuova stagione d'inclusione, di diritti di cittadinanza, di solidarietà e di lavoro. Quella qualità del vivere che spetterebbe a ogni cittadino. E coinvolge tutti: uomini e donne, anziani e giovani, immigrati e cittadini italiani. In queste periferie non c'è un “prima noi” perché non c'è nulla da dividere, nulla a cui aspirare, nemmeno la speranza. Non possiamo chiudere gli occhi di fronte a tutto questo».

La Cisl ha sempre affermato apertamente di voler collaborare sia con le istituzioni sia con le altre realtà asso-



La conferenza organizzativa è il naturale momento di verifica tra un congresso e l'altro per ricalibrare la rotta di un grande sindacato come la Cisl e aprire nuovi orizzonti alla sua navigazione. Le parole della Segretaria sono arrivate dritte al cuore dei più di mille tra dirigenti, delegati e ospiti riuniti per l'evento. Soprattutto i sindacalisti cislini sanno più di altri a cosa si riferiva Furlan, perché in tutta Italia e in ogni categoria sono in prima linea per





a un tempo, decisamente creativi nell'innovazione strategica al servizio di quei valori è dunque la sfida che oggi ci compete e che vogliamo raccogliere». E ancora: «La nostra strategia ha un nome e un obiettivo: sostenibilità, vale a dire un modello di sviluppo socialmente e ambientalmente sostenibile, e inclusione, che significa l'allargamento del diritto di cittadinanza. È la nostra risposta coerente alle contraddizioni del modello imperante, che ha rovesciato mezzi e fini». Si tratta dunque di una ri-sindacalizzazione il cui senso è un lavoro che attraverso le sue rappresentanze e un

ciative per ridare slancio al Paese, favorire una crescita che non escluda

zione vi investirà fortemente, anche in termini di persone e mezzi.

«Vogliamo restituire alle tante periferie esistenziali di immaginare un futuro e alle persone in difficoltà di coltivare il diritto alla speranza e alla cittadinanza»

nessuno, che non lasci alcuno indietro. Dalla Conferenza organizzativa, quindi, su questi presupposti sono arrivate proposte molto precise e articolate, che siamo tutti invitati a leggere sul sito Cisl.it e che possiamo riassumere nei seguenti macro obiettivi: priorità al territorio; più occupazione giovanile; maggiore centralità data alle periferie intese come frontiere dell'azione sindacale del lavoro, urbane e sociali; sviluppo della bilateralità e della pariteticità; rafforzamento della rappresentanza; potenziamento della comunicazione. Tali obiettivi saranno realizzati lungo cinque direttrici: la centralità della formazione sindacale; una maggiore integrazione organizzativa; la priorità alle funzioni su cui si articola il sistema di offerta della Cisl, la valorizzazione dell'intelligenza collettiva diffusa; la conferma della necessità di rendicontare in modo trasparente. La determinazione della Cisl nell'aprire questa fase nuova si riscontra anche nel fatto che la Confedera-

Tutto questo dunque sarà costruito nei prossimi anni tenendo bene a mente, come ha

ricordato il Segretario organizzativo confederale Giorgio Graziani, che il sindacato italiano costituisce una delle esperienze più solide nel panorama mondiale per la sua capacità di offrire una molteplicità di tutele, a partire da quelle contrattuali; per la sua singolare peculiarità di tenere assieme lavoratori, pensionati e cittadini in una solida trama confederale; per il suo radicamento territoriale e per la sua originaria propensione inclusiva.

Tornando al discorso di Annamaria Furlan: «La Cisl nasce come soggetto politico autonomo – ha spiegato - e, oggi più che mai, continua ad essere fedele alle sue origini. I nostri valori etici, come la centralità della persona, la giustizia sociale, la solidarietà, per entrare nei processi storici hanno bisogno di un Progetto strategico e il Progetto strategico, per contribuire a cambiare il nostro mondo, ha bisogno di grande rigore ed efficacia organizzativa. Conservare i valori etici ed essere,

solido patto sociale «si fa esso stesso governo, per creare coesione sociale e cittadinanza partendo dalla responsabilità verso gli ultimi» e quindi per «restituire alle tante periferie esistenziali di immaginare un futuro e alle persone in difficoltà di coltivare il diritto alla speranza e alla cittadinanza, dovunque esse siano e di qualunque colore abbiano la pelle».

«A questo senso appartiene la nostra Conferenza organizzativa – ha concluso la Segretaria generale - ed è un senso etico perché esprime i nostri valori, è un senso politico perché chiama in causa la nostra strategia, è un senso organizzativo perché modella la nostra azione. Non dobbiamo cercare di scoprire che cosa siamo chiamati a fare: lo sappiamo. Vogliamo solo metterci a farlo con impegno e passione. Vogliamo farlo perché abbiamo scelto nella vita di servire i valori della persona, del lavoro, della giustizia, della democrazia e della solidarietà. E in questo tempo difficile ci sentiamo chiamati a questa importante responsabilità, ma sappiamo di poter contare su uomini e donne straordinari: i nostri dirigenti, gli operatori, i quadri, i militanti che ogni giorno testimoniano la nostra missione. Facciamolo e facciamolo assieme. Ne vale la pena».

Mercitalia applichi il ccnl a tutti

Attendiamo risposte entro fine luglio, a partire dal tema del contratto in TX



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

L'Amministratore delegato del Polo Mercitalia ha illustrato alle organizzazioni sindacali il piano industriale 2019-2023 in un'ottica di visione di insieme delle diverse società del polo stesso, evidenziando gli obiettivi e i macro-interventi da attuare nel quinquennio di riferimento.

Nel suo intervento, l'Ad ha affermato che ritiene conclusa la fase di risanamento e che con il nuovo piano partirà quella di sviluppo. Ciò avverrà attraverso un aumento dei ricavi basato sulla qualità del servizio e sull'efficacia nella gestione dei flussi informativi verso il cliente, favorendo al tempo stesso lo sviluppo internazionale. In base a quanto dichiarato dal manager, il bilancio tornerà in "utile" a partire dal 2020 con la definizione di una strategia commerciale atta a incrementare valore attraverso acquisizioni mirate in Italia e in Europa.

All'interno del polo, le principali strategie delle diverse società sono state elencate dall'Ad in questo modo:

- **Mercitalia Logistic:** mantiene il ruolo di coordinamento del polo portando avanti nuove acquisizioni e rafforzando il perimetro della società. Ha come obiettivo quello di razionalizzare e valorizzare il patrimonio immobiliare nell'orizzonte di

piano e di proseguire lo sviluppo delle attività di logistica e trasporto merci.

- **Mercitalia Rail:** si pone come leader nel mercato domestico (sviluppo dei traffici sulle principali direttrici, da e per i porti), ha l'obiettivo di potenziare e ampliare i traffici internazionali, con il consolidamento del portafoglio grandi clienti e con un piano di investimenti mirato e l'adozione di un modello organizzativo più "customer oriented".
- **Mercitalia Shunting & Terminal:** dopo l'acquisizione Mercitalia Transport & Service, ha l'obiettivo di rafforzare la leadership nelle attività industriali a supporto del trasporto ferroviario (primo e ultimo miglio) e si pone come azienda di riferimento del gruppo Fs Italiane per quanto attiene la manovra.
- **Mercitalia Intermodal:** deve avviare un percorso di risanamento che porti al raggiungimento del break-even nel 2020 e deve proseguire nel processo di potenziamento e di rinnovo della flotta carri e con un progressivo aumento della produttività del personale diretto e

indiretto.

- **TX Logistik:** è previsto il rilancio attraverso un aggressivo programma di riorganizzazione che porti la società a generare valore nell'arco di piano, sfruttando le sinergie con le altre società del polo.
- **Teralp:** sarà interessata dal proseguimento delle attività finalizzate alla costruzione dei terminal di Milano Smistamento e di Brescia e all'avvio della fase operativa.

Nell'arco di piano sono previsti investimenti pari a 1 miliardo di euro da ripartire tra le diverse società del polo, la maggior parte dei quali sono destinati all'acquisto di nuovo materiale rotabile (locomotive di cui 120 elettriche e 10 diesel di ultima generazione a basso impatto ambientale e 900 nuovi carri). Altra quota di investimenti sarà destinata all'ambito manutentivo ed alla realizzazione di nuovi terminal, confermando nel quinquennio, nell'ottica del turn over, il piano di acquisizione di personale avviato nel 2017 con ulteriori 4.000 nuove assunzioni entro il 2023.

Nel corso della presentazione, è stata evidenziata la novità di poter fare treni da 1.600 tonnellate sull'Appennino e fino a 2.200 tonnellate sul restante ter-



Foto: Frank Andiver

ritorio. I nuovi carri saranno dotati di un'apparecchiatura innovativa che permetterà al macchinista il controllo dello stato di frenatura attraverso il tablet o

relative al contratto da applicare che per noi non può essere che il contratto collettivo nazionale della Mobilità Attività ferroviarie.

applicato agli stessi una sorta di contratto individuale che non può più essere accettato.

Vi sono già state diverse azioni di sciopero da parte dei lavoratori di TX: non può più essere tollerata la situazione attuale

altro strumento atto al ricevimento del segnale, con la possibilità di eseguire la prova del freno dalla cabina di guida. Nei due nuovi terminal da realizzare a Segrate e a Brescia ci sarà la possibilità di accogliere treni con una lunghezza fino a 750 metri.

Sul versante del personale, nell'arco di piano l'età media calerà notevolmente, prevedendo un ricambio pari al 60% degli attuali addetti.

L'Ad ha anche annunciato la creazione di una nuova società di manutenzione con sede a Segrate costituita al 50% con un partner privato. Come sindacato, a tal proposito, abbiamo espresso delle critiche visto che la dismissione delle attività di manutenzione fatta con il precedente piano industriale di Mercitalia Rail ha avuto ricadute negative sul personale. In merito alla definizione della nuova società di manutenzione all'interno del polo, abbiamo chiesto che vi sia uno specifico incontro di merito soprattutto per affrontare le questioni

Nel merito dell'incontro, come Fit-Cisl, pur valutando in manie-

ra positiva il contenuto del piano industriale, in modo particolare per quanto riguarda il volume degli investimenti e il numero delle assunzioni previste a regime, riteniamo che vi siano ancora diversi punti da approfondire soprattutto in merito all'applicazione omogenea del ccnl della Mobilità/AF e del contratto aziendale di gruppo Fs Italiane da parte di tutte le società del polo.

A questo proposito, non può più essere rinviata la questione relativa all'applicazione da parte di TX del ccnl Maf e del contratto aziendale di gruppo.

Avremmo preferito che sulla direttrice del Brennero vi fosse una sola società del polo a svolgere trasporto merci, ma nella sua illustrazione l'Ad ha evidenziato la funzione strategica di TX.

Rispetto alla situazione contrattuale di quest'ultima, vi sono già state diverse azioni di sciopero da parte dei lavoratori e riteniamo che non possa essere più tollerata la situazione attuale che vede

Come già affermato, riteniamo che il passaggio fondamentale sia l'applicazione ai lavoratori di TX del contratto di riferimento, al cui interno è prevista la possibilità di contrattare delle flessibilità. Sicuramente uno scenario del genere sarà di gran lunga migliorativo rispetto all'attuale situazione.

Sul fronte di Mercitalia Rail, invece, è fondamentale avere ulteriori ragguagli sulla riorganizzazione prevista nei territori, già annunciata dalla stessa società a partire dal 1 aprile 2019, che però non trova ancora riscontro o attuazione nei fatti.

A questo proposito, Mercitalia ha convocato le organizzazioni sindacali per la fine del mese di luglio per discutere di alcune tematiche su cui attendiamo da tempo adeguate risposte, in particolare su: produzione territoriale; centri operativi territoriali; sviluppo professionale; approfondimenti tecnici Loco.

Su tutti questi aspetti proseguiamo il confronto e valuteremo tutti gli avanzamenti che riusciremo a fare nel corso degli incontri.

Manutenzione Rotabili: Trenitalia faccia chiarezza



di Massimo Malvisi

Come richiesto dalle organizzazioni sindacali, il 19 giugno scorso è stato presentato da parte dell'Amministratore delegato di Trenitalia il piano industriale della società.

Un piano corposo che, a fronte dei 10 miliardi di euro di valore nel quinquennio 2019-2023, destina gran parte delle risorse economiche all'acquisto dei rotabili, all'adeguamento degli impianti di manutenzione, alle tecnologie e alle operazioni straordinarie come quelle di revamping previste sulle vetture notte e cuccette. Per un suo completamento serve il fondamentale piano della formazione e quello del personale.

Ad integrazione di quanto illustrato è stato consegnato ai sindacati del materiale specifico utile per avviare la verifica dell'Accordo nazionale del 23 aprile 2018 sulla Manutenzione Rotabili. Tale materiale, che ha una proiezione pluriennale come richiesto dalle organizzazioni sindacali, contiene dei principi molto importanti come quello del mantenimento del ruolo di Ecm da parte di Trenitalia. Viene riaffermato il principio contenuto nell'accordo del 23 aprile 2018 che impegna la società nel porre in essere una diminuzione delle attività esternalizzate negli impianti di manutenzione ogniqualvolta si verificassero dei cali di fabbisogno manutentivo. Viene rinforzato il presidio

della telediagnostica anche con ulteriore personale, che in una prima fase riguarda il nucleo centrale di Bologna ma che successivamente interesserà tutti gli impianti. Su questo tema abbiamo chiesto uno specifico momento di analisi e confronto, dato che appare evidente la sua strategicità anche per le conseguenti ricadute organizzative.

Per quanto riguarda la questione del full service, nel documento vi è la conferma da parte di Trenitalia delle attività esternalizzate per quanto riguarda i materiali ETR 1000, ETR 700, ETR 600 e Minuetto, come previsto dai contratti di acquisto. Un importante segnale del riconoscimento della professionalità degli addetti del settore riguarda l'assegnazione da parte della ditta costruttrice della revisione delle sale degli ETR 1000 a Trenitalia, lavorazione che verrà effettuata nell'impianto manutentivo di Vicenza. Altro elemento non secondario è la re-internalizzazione di circa 200.000 ore, a partire dal 1 aprile scorso, di lavorazioni riguardanti l'ETR 500. Su questo fronte, nell'illustrazione del piano societario, l'Ad ha reso noto che è in valutazione su questi materiali una ulteriore operazione di re-internalizzazione di attività. Quanto al trasporto regionale, in virtù dell'avanzamento dei contratti di servizio firmati con le Regioni, vengono riportate le prossime forniture di nuovi materiali, in primis

Rock e Pop; questo permette di attivare la specifica contrattazione nei territori prevista dall'accordo del 23 aprile 2018, in modo tale che, dando una diversa organizzazione del lavoro, si possa concretizzare l'internalizzazione delle attività manutentive di detti treni.

Tutto bene quindi? No, perché in attesa del confronto rimarchiamo che permangono problemi secondo noi non rimandabili. Partendo dalle azioni concrete sui materiali IC, tali problemi che come Fit-Cisl abbiamo detto all'Ad, non si risolvono con azioni estemporanee come quelle di affidare ben 18 milioni di euro di attività da effettuarsi in modo particolare nelle stazioni di Milano e Roma. Serve una geografia precisa degli investimenti per l'adeguamento degli impianti che non può assolutamente tralasciare ampie zone del Sud Italia. Il tema della formazione e del presidio forte della telediagnostica sono elementi fondamentali su cui vanno date precise certezze al personale degli appalti.

Infine, ma vedremo quello che riserverà il confronto, sulla questione relativa all'organizzazione del lavoro bisogna fare un'operazione che permetta chiarezza di ruoli e funzioni, partendo da figure come quella del gestore treno e del riammissore e serve farlo tutti insieme.

Vogliamo continuare il dialogo con Ansfisa

Come noto, dopo il crollo del ponte Morandi, il Governo ha deciso di dar vita a un'unica agenzia che si occupi della sicurezza delle ferrovie e delle infrastrutture stradali e autostradali, denominandola Ansfisa. Tale agenzia doveva decollare a inizio 2019, ma ad oggi purtroppo vi è da registrare solamente la nomina del Direttore. Mancano infatti gli strumenti per renderla pienamente operativa: lo statuto, il regolamento e il personale, anche se fonti ministeriali affermano che la situazione si dovrebbe sbloccare a breve.

Lato ferrovie l'Ansf continua la propria attività destreggiandosi tra difficoltà ancora irrisolte come la carenza di personale. Come Fit-Cisl, sulla tematica Ansfisa abbiamo chiesto subito di essere coinvolti e ribadito l'esigenza di dotare l'Ansf di tutti gli strumenti, affinché possa affrontare le crescenti attività derivanti anche dal recepimento da parte dell'Italia del cosiddetto Pilastro Tecnico del IV Pacchetto ferroviario. Nell'unico incontro effettuato vi è stata da parte del Direttore e dei funzionari del Ministero dei Trasporti la presa in carico delle richieste del sindacato, dandosi anche disponibili ad avviare un tavolo concreto di confronto in cui poter valutare le nostre proposte. Tuttavia siamo ancora in attesa di una nuova convocazione.

L'Ansf da inizio 2019 è stata investita di una moltitudine di attività, ma con strumenti non perfettamente adeguati al farvi fronte. Come Fit-Cisl dobbiamo rimarcare quanto detto, scritto e

proposto sin dal 2010. Che il quadro si componesse in un determinato modo è cosa oramai risaputa; il disappunto lo proviamo ripensando al tempo sprecato e alle mancate risposte, da parte degli organismi e della stessa Ansf, per renderla pienamente operativa. Ci riferiamo al tema del personale "operativo", la sua formazione specifica e la definizione dei passaggi relativi al contratto di lavoro. Insieme a ciò anche una più rapida e per certi versi più incisiva attività nei confronti degli operatori ferroviari.

Una piccola cronistoria degli avvenimenti più importanti è comunque doverosa. Con l'estensione - e le relative problematiche - delle competenze di Ansf anche alle reti isolate, si è completata la parte preponderante della road map relativa al subentro all'Ustif.

Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale dal 26 giugno scorso l'Italia, come altri Stati europei, ha completato il recepimento del Pilastro Tecnico del IV Pacchetto ferroviario. Rilevante è la nascita di uno sportello unico per la richiesta di certificazioni e lo spostamento di alcune competenze verso l'Era, l'Agenzia europea per la sicurezza delle ferrovie. Questo nell'intento di ridurre i tempi di certificazione, abbattere i costi e agevolare ulteriormente il completamento del mercato ferroviario europeo. Conseguentemente sono stati portati avanti da Ansf tutta una serie di adempimenti, come uno specifico protocollo con Era.

Altro elemento riguarda la messa in valutazione di una bozza di nuovo Ref

(Regolamento circolazione ferroviaria), resosi necessario, a detta di Ansf, dall'evoluzione normativa e dall'esperienza maturata. Su questo come Fit-Cisl abbiamo predisposto un testo contenente le criticità e alcune proposte di modifica.

In ultimo, ma non per importanza, il tema complessivo della sicurezza. In questo caso ci riferiamo al requisito linguistico che devono possedere i macchinisti per circolare tra i vari paesi europei. Raccordandosi con la nostra rappresentanza in Etf e preso atto della volontà da parte degli organismi europei di voler intervenire, abbassandolo, sul requisito linguistico che devono possedere i macchinisti, nel mese di marzo, insieme a Filt-Cgil e Uiltrasporti abbiamo inviato una specifica lettera all'allora Commissaria europea ai Trasporti, ai deputati italiani del Parlamento europeo e al Ministro dei Trasporti italiano, evidenziando non solamente la nostra netta contrarietà a tale tipo di intervento ma argomentando anche i rischi potenzialmente connessi. Seppur mitigato introducendo la forma sperimentale, dallo scorso 8 luglio è entrato in vigore il nuovo regolamento europeo. In funzione di quanto previsto in tema di sperimentazione la nostra azione, che come Fit Cisl vogliamo portare avanti, si sposta sull'Ansf e in sede di Etf per quanto riguarda le altre agenzie nazionali.

Massimo Malvisi

L'evoluzione della manutenzione in Rfi e le ricadute sul lavoro



di Michele Castellano

Prosegue il confronto con la Direzione Produzione di Rfi sui tanti temi rimasti indefiniti a causa del lungo periodo di sospensione delle relazioni sindacali, conseguente ai diversi cambi di responsabilità aziendale succedutisi dalla fine dell'estate del 2018.

Fatto di rilevante importanza è il completamento del programma delle assunzioni di operatori specializzati della Manutenzione Infrastrutture, previste per il biennio 2019/20 che sarà anticipato al mese di luglio diversamente da quanto la società aveva stabilito in precedenza. Infatti, alla tranche di 250 assunzioni programmate nel mese di giugno si aggiungono le altre, che si sarebbero dovute realizzare dopo l'estate, per un totale di 659 unità. È un buon risultato conseguito anche grazie alla nostra pressante insistenza, finalizzata a riportare condizioni di maggior equilibrio all'interno del settore della manutenzione. Settore che è fortemente penalizzato da un lungo periodo di mancato turn-over. Ovviamente, riteniamo tali assunzioni, pur se numerose, non sufficienti a recuperare la pesante carenza di addetti prodotta da anni di politica aziendale di risanamento economico. Pertanto, appena dopo l'estate sarà nostro impegno programmare un incontro con la società per stabilire un nuovo programma di immissioni che, oltre a considerare le necessarie sostituzioni per compensare le uscite per pensionamento, continui nel-

la direzione di dimensionare le presenze negli impianti in maniera coerente con la quantità di produzione da effettuare.

Infatti registriamo che la produzione è in continuo aumento visto che, oltre alle attività di manutenzione, sia ciclica che straordinaria, si aggiungono crescenti impegni per i tanti cantieri aperti dovuti agli investimenti per potenziare la rete ferroviaria e per le necessità di presenziare impianti e linee in tantissime occasioni per garantire maggiormente la regolarità del servizio.

Per fa fronte a tali attività e alle inevitabili conseguenze delle modifiche regolamentari riguardanti la protezione cantieri, che entreranno in vigore dal prossimo cambio orario di dicembre, da parte aziendale è stata esplicitata la richiesta di nuova articolazione e distribuzione dell'orario di lavoro del personale. Senza specificare nel dettaglio lo sviluppo dei turni di lavoro la modifica, principalmente, chiede il superamento dell'attuale orario giornaliero, programmato dal lunedì al venerdì nella fascia dalle 7,00 alle 19,00, con l'attuazione di un mix di prestazioni giornaliera e su turni avvicendati che consentano di svolgere le ordinarie attività di manutenzione comprendendo anche i giorni di sabato e domenica e in particolare di notte. Per ridurre i tempi d'intervento in occasione di guasti, soprattutto sulle linee principali e nei nodi, vengono previsti due tur-

ni per coprire gli orari di maggior traffico, dalle 06,00 alle 09,00 e dalle 18,00 alle 21,00.

Anche se da svariato tempo le reali condizioni d'impiego lavorativo sono cambiate notevolmente rispetto a quelle normalmente previste per la Manutenzione, la modifica proposta costituisce una vera e propria rivoluzione per i lavoratori del settore. Appena disponibili gli ulteriori dettagli e fatti gli opportuni approfondimenti in quali territori sarà necessario ricorrere alle modifiche prospettate, si dovranno ricercare le soluzioni meno impattanti per i lavoratori con la consapevolezza, però, che i margini di manovra non sono molti. La crescente domanda nel Paese di mobilità ferroviaria, sia viaggiatori che merci, ha di fatto portato a una saturazione della rete, rendendo sempre più difficile trovare adeguati intervalli temporali liberi da treni da poter dedicare alla manutenzione. Con l'entrata in vigore della norma che impedisce di svolgere attività su avvistamento, la situazione si aggrava maggiormente spostando di conseguenza le attività nelle ore notturne e nei fine settimana, momenti in cui la circolazione dei treni è minore. Per questo dai prossimi incontri, con il coinvolgimento della categoria, si dovrà cercare di contemperare nel migliore dei modi le esigenze manutentive con quelle degli operatori che la eseguono.

Il Dlf e la sfida dell'ecologia

di **Francesco Ferrante**



Foto: Frank Andiver

Per poter rinnovare la propria ragion d'essere e l'immagine, il Dopolavoro ferroviario deve indirizzare le proprie attività verso quelle tematiche che si prospettano come sempre più centrali guardando al futuro. Basta dare un'occhiata alle manifestazioni studentesche cresciute in tutto il mondo a partire dallo sciopero della 16enne Greta Thunberg, oppure al successo che le formazioni ambientaliste hanno avuto nelle recenti elezioni in molti paesi europei, per comprendere come i temi inerenti all'ambiente – riscaldamento globale, isole di plastica nei mari, estinzione di specie animali, crescente riduzione degli insetti – si pongono già oggi come fondamentali. E lo saranno sempre più nel prossimo futuro, ritagliandosi una centralità nel dibattito politico (si spera) e mobilitando soprattutto le nuove generazioni.

Il treno è il mezzo di trasporto dal minore impatto ambientale. Dunque è

facile comprendere perché il Dlf possa e debba assumere un ruolo importante nel sensibilizzare i propri iscritti e frequentatori, ma anche l'opinione pubblica al di fuori del nostro mondo. Non si tratta soltanto di dedicare alcune iniziative centrali al tema ambientale, ma anche di farne il punto di riferimento principale, il polo attrattivo e caratterizzante di tutte le attività del Dlf.

Le tematiche ecologiste investono in particolare il settore scolastico e quello ferroviario, che già si sta muovendo in tale direzione, ma anche quello dell'organizzazione turistica, dove dovremo proporre viaggi che - oltre a porre il treno come principale mezzo di trasporto non inquinante - saranno improntati alla scoperta della ricchezza del patrimonio ambientale e alla sua tutela. Per non parlare delle attività culturali e sportive: potranno così essere privilegiate produzioni e

manifestazioni che si ispirino al tema green nel teatro, nelle arti figurative e letterarie, con possibile introduzione di premi per racconti e poesie sull'argomento.

Ma anche l'attività sociale e aggregativa potrà essere favorita dal fare degli spazi del Dlf punti di documentazione e approfondimento sui temi ambientali. Considerata la particolare sensibilità che stanno manifestando le nuove generazioni, un tale ruolo potrà attrarre giovani, sia fra i nuovi assunti in ferrovia sia fra gli studenti, che potranno essere interessati così a frequentare tali spazi, portando energie nuove ai Dlf. Naturalmente anche il mondo dei pensionati può essere coinvolto. Sarebbe infatti interessante raccogliere testimonianze sui cambiamenti nel rapporto con l'ambiente avvenuti negli ultimi decenni, a beneficio dei giovani che tale memoria non ce l'hanno: per esempio, i mutamenti in tema di clima, cibo, ambiente naturale, cementificazione e via elencando.

Ogni struttura per continuare a esistere deve rinnovarsi e guardare al futuro: il mondo è molto cambiato da quando il Dlf forniva assistenza alle famiglie dei ferrovieri. Solo impegnando il Dlf su terreni nuovi sarà possibile prolungarne la storia perpetuandone il ruolo nei nuovi scenari.

Fit e Cisl per l'Agenda 2030 nell'ambiente

Azione sindacale a sostegno dello sviluppo sostenibile



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

L'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile è un programma di azioni sottoscritto nel settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri dell'Onu, tra cui ovviamente l'Italia. Il programma prevede 17 obiettivi per lo sviluppo compatibile con la salvaguardia dell'ambiente e delle risorse naturali (Sustainable Development Goals, SDGs) con 169 traguardi da raggiungere.

Con l'adozione dell'Agenda 2030, i paesi si sono volontariamente sottoposti al processo di monitoraggio effettuato direttamente dalle Nazioni Unite rispetto allo stato di attuazione degli SDGs.

Tra i 17 obiettivi figurano la lotta alla povertà, l'eliminazione della fame e il contrasto al cambiamento climatico. Sono target necessari per portare il mondo sulla strada della sostenibilità e superare l'idea che questa sia solo una questione limitata al rispetto dell'ambiente. Infatti, come abbiamo scritto più volte su questo mensile e come ribadito anche al nostro convegno del 17 aprile scorso, l'economia circolare, alla quale come Fit-Cisl puntiamo da tempo, è un obiettivo sistemico che non riguarda solo il settore dei servizi ambientali, ma tutta l'economia e può generare posti di lavoro e ricchezza oltre a rendere più pulito l'ambiente in cui viviamo.

Rispetto ai 17 previsti dal programma dell'Agenda 2030 esaminiamo quello che ci coinvolge maggiormente nell'azione sindacale di categoria:

Obiettivo 12 - garantire modelli di consumo e produzione sostenibili.

I Target dell'obiettivo 12 includono diversi impegni significativi sottoscritti dall'Italia, tra i quali:

- raggiungere la gestione sostenibile e l'uso efficiente delle risorse naturali;
- dimezzare lo spreco pro-capite globale di rifiuti alimentari nella vendita al dettaglio e dei consumatori e ridurre le perdite di cibo lungo le filiere di produzione e fornitura, comprese le perdite post-raccolto;
- ridurre in modo sostanziale la produzione di rifiuti attraverso la prevenzione, la riduzione, il riciclo e il riutilizzo;
- incoraggiare le imprese, soprattutto le aziende di grandi dimensioni e transnazionali, ad adottare pratiche sostenibili e integrare le informazioni sulla sostenibilità nelle loro relazioni periodiche.

L'Italia si è impegnata a ottenere, entro il 2020, la gestione ecocompatibile di sostanze chimiche e di tutti i rifiuti nel loro intero ciclo di vita, per ridurre significativamente il loro rilascio in aria, acqua e suolo e minimizzare i loro effetti negativi sulla salute umana e l'ambiente. Tuttavia, considerando quello che accade in diversi territori e l'assenza di un piano nazionale efficace, ad oggi questo impegno non sembra rispettato.

Nella società cresce la consapevolezza che solo un'innovazione che guardi contemporaneamente alla dimensione tecnologica, all'aumento di produttività e alla riduzione del consumo di risorse naturali è in grado di rimettere in moto lo sviluppo economico.

Il mondo produttivo sta comprendendo l'importanza del passaggio all'economia circolare, che riduce i costi di produzione, assicura la sostenibilità dei processi produttivi e favorisce lo sviluppo di nuovi prodotti, maggiormente in linea con la sensibilità ambientale delle nuove generazioni.

Per favorire la piena attuazione del modello di economia circolare e consentire a un numero crescente di imprese di coglierne i molteplici vantaggi, sono necessari alcuni sforzi in più. In particolare, occorrerebbe:

- incentivare adeguatamente l'uso efficiente delle risorse esistenti, la domanda e l'offerta di materie prime-secondarie, ovvero quelle già utilizzate in cicli produttivi precedenti, recuperate e rigenerate per essere reimmesse in un nuovo ciclo di produzione;
- favorire condizioni di sostenibilità economica per le aziende che decidono di ripensare i prodotti riducendo l'impatto ambientale sin dalla fase del design per gestirne il ciclo di vita;
- condurre campagne mediatiche e di formazione destinate a tutti i cittadini e consumatori, per favorire pratiche di consumo responsabile (che privilegino le imprese che si impegnano in un reale percorso di sostenibilità - non solo ambientale ma anche sociale), con l'obiettivo dell'eliminazione sistematica degli sprechi e la diffusione della cultura del riuso, anche in funzione della solidarietà sociale.

condizione necessaria per il miglioramento delle condizioni dei lavoratori e delle lavoratrici e per la soddisfazione dei loro bisogni di equità, giustizia e libertà, a prescindere dalla nazionalità, dalla fede, dal colore della pelle dal genere e, soprattutto, in un quadro di pace e benessere per tutti i popoli.

Nel preambolo allo Statuto confederale è contenuta questa frase: «Promuovere con ogni mezzo la solidarietà economica tra i popoli e far riconoscere il principio della libera circolazione del lavoro nel mondo e del libero accesso alle materie prime; stabilire e intensificare i rapporti di fraterna collaborazione con organizzazioni sindacali democratiche di altri paesi, allo scopo di contribuire al benessere generale e alla pace tra i popoli».



Il mondo produttivo sta comprendendo l'importanza del passaggio all'economia circolare

Ottenere dei miglioramenti per il raggiungimento degli obiettivi nel giro di quindici anni non sarà un'impresa facile. Ma la precedente esperienza, fondata sugli Obiettivi per lo sviluppo del Millennio, che furono adottati nel 2000, ha migliorato le vite di milioni di persone. La povertà globale continua a decrescere; sempre più persone si sono viste garantire l'accesso a fonti migliori d'acqua; un maggior numero di bambini frequenta le scuole elementari; una serie d'investimenti mirati alla lotta contro la malaria, l'Aids e la tubercolosi ha salvato milioni di persone.

La Cisl sin dalla sua fondazione è stata una precorritrice dello sviluppo sostenibile, ispirandosi a un concetto di "sviluppo armonico" della società,

È una visione non ideologica ispirata alla dignità della persona che si ritrova nei principi dell'Agenda 2030, come si rinviene nella partecipazione - un altro principio che rende coincidenti i valori fondativi della Cisl con gli obiettivi dei paesi Onu - intesa come partecipazione alle decisioni quale strumento principale per la trasformazione sostenibile della società.

Per la Cisl il 2030 sostenibile può essere realizzato in concreto solo se due elementi faranno da traino per tut-

ti gli obiettivi dell'Agenda, lavoro dignitoso e partecipazione; la finalità è quella di avvicinare l'Agenda 2030 all'azione quotidiana del sindacato, per il raggiungimento degli obiettivi di tutela dei lavoratori nel lavoro e nella società; la Fit nazionale ha aderito a questo progetto e sta contribuendo al suo sviluppo, nel settore dei servizi ambientali in particolare, ma non solo.

Il piano industriale di Busitalia deve beneficiare anche i lavoratori

L'Ad lo ha illustrato ai sindacati: ecco cosa funziona e cosa no



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

Nuove assunzioni e nuovi mezzi di trasporto più ecologici. Queste e altre novità sono scritte nel piano industriale 2019-2023 della società Busitalia, che è stato presentato il 20 giugno a Roma, su richiesta delle Segreterie nazionali di Fit-Cisl, Filt-Cgil, Ultrasporti, Faisa-Cisal e Ugl Fna.

Infatti, a seguito della presentazione di quello del gruppo Ferrovie dello Stato, avvenuta il 10 maggio scorso, le organizzazioni sindacali hanno ritenuto opportuno richiedere un incontro urgente a Busitalia, che fa parte del medesimo gruppo, al fine di conoscere gli obiettivi del piano nello specifico della società e le ricadute per i lavoratori.

Busitalia è un'azienda di trasporto pubblico locale che ad oggi è presente sul mercato nazionale e internazionale e attraverso società a loro volta costituite e gestisce i servizi come di seguito riportato: Busitalia Veneto a Padova e Rovigo; Ataf Gestioni a Firenze; Busitalia in Umbria gestisce tutto il trasporto locale regionale; Busitalia Campania a Salerno e provincia. Inoltre, con diverse partecipazioni quest'azienda è presente nella manutenzione con Savit in Umbria e nei bus turistici "sightseeing" a Napoli, Firenze e Venezia. Busitalia Rail Service, infine, si occupa dei servizi



sostitutivi ed integrativi del trasporto ferroviario su tutto il territorio nazionale. Sempre più importante e concreta è l'esperienza internazionale, attraverso la completa gestione di Qbuzz, azienda olandese che effettua servizi di tpl nelle città di Groningen, Drenthe, Utrecht.

Alla presenza dell'Amministratore delegato di Busitalia, Stefano Rossi, è avvenuta l'illustrazione del nuovo piano industriale alle Segreterie nazionali, che per l'occasione erano accompagnate dalle strutture territoriali ove l'azienda è presente. Per la Fit-Cisl erano presenti dirigenti sindacali di Campania, Toscana, Umbria e Veneto.

Dall'esposizione fatta, per la nostra Federazione sono tre gli elementi del

piano sui quali rientra un coinvolgimento diretto e indiretto dei lavoratori: livello occupazionale; investimenti per acquisti di nuovi autobus; acquisizione di nuovi servizi sul territorio nazionale e internazionale.

In apertura, l'Ad ha voluto chiarire che gli obiettivi della società rimangono immutati rispetto al precedente piano industriale; viene quindi confermata la volontà di partecipare a tutte le competizioni ove il servizio pubblico locale venga messo a gara. La macro differenza evidenziata nel nuovo piano, come del resto nel piano industriale del gruppo Fs Italiane, è l'arco temporale di riferimento che si dimezza, passando dai 10 anni presentati in passato ai 5 anni di questo piano. Di conseguenza, anche gli

obiettivi finanziari si assestano rispetto al nuovo arco temporale, passando da 2 a 1 miliardo di euro.

Per la Fit-Cisl questa è certamente una dichiarazione positiva; infatti è proprio attraverso grandi player che troviamo lo strumento per contrastare il nanismo aziendale, che nel trasporto pubblico locale è ancora fortemente radicato. Vogliamo continuare a vedere questa azienda, come uno dei grandi competitor, con il quale, è bene ricordarlo, abbiamo stipulato l'unico accordo aziendale di secondo livello con valenza nazionale e che, nella nostra area contrattuale, rimane ad oggi il solo.

Una grande azienda deve, proprio per una visione di prospettiva, investire sulle persone e nelle infrastrutture

Dal punto di vista occupazionale, si prevede un incremento del personale, pari a 2.802 lavoratori che saranno assunti nell'arco del piano. Questo numero, certamente importante, è però legato all'acquisizione di nuovi servizi e al turnover del personale.

Gli investimenti vengono confermati per l'acquisto di nuovi autobus; saranno infatti 2.220 i nuovi mezzi che arriveranno, che favoriranno la transizione motoristica "zero emissioni" passando dal diesel a forme meno inquinanti quali le motorizzazioni elettriche e ibride. La nostra organizzazione ritiene tale investimento, nonostante sia ingente, non ancora sufficiente ad abbassare l'età media dei bus, che resta ancora troppo alta nel nostro Paese rispetto alla media europea. Occorre accompagnare gli investimenti aziendali con il piano di risorse messo a disposizione dal Governo e da una politica di assegnazione dei servizi, che deve prevedere un arco di lungo termine, non inferiore almeno ai quattro anni, in modo che le aziende possano ammortizzare i costi, così da agevolare investimenti fatti con risorse proprie.

Proprio lo scenario delle assegnazio-

ni del servizio, secondo il punto di vista di Busitalia, deve continuare sulla strada delle gare, alle quali l'azienda è intenzionata a partecipare. A tal proposito, è stato illustrato lo scenario che si prevede da qui ad un anno, attraverso la definitiva chiusura della vertenza giudiziaria che riguarda la Regione Toscana, attesa per fine 2019, dove Busitalia attraverso il consorzio Mobit, di cui fa parte, ha aperto un percorso giudiziario per l'assegnazione della gara regionale contro l'altro competitor rappresentato da Autolinee Toscane, capeggiate dal gruppo francese Ratp. Nel Lazio l'attesa riguarda il servizio della rete periferica di Roma, attualmente sospesa. A Padova nel Veneto, dove l'azienda già gestisce il servizio, la gara si è conclusa e si in attesa del verdetto per la nuova assegnazione, a Rovigo invece, si aspetta la prossima emanazione della gara. In Campania, dove è già presente a Salerno, e in Lombardia, saranno infine le prossime sfide alle quali Busitalia parteciperà relativamente alla messa a gara di alcuni servizi.

Dove invece c'è stata una variazione rispetto agli obiettivi passati è sulla lunga percorrenza "long haul"; si è infatti abbandonato l'avviato progetto con Simet spa, azienda storica calabrese presente in quel mercato, che attraverso la costituzione di Busitalia Fast si era promesso di irrompere nel mercato dei viaggi granturismo a lunga percorrenza. Troppi e insostenibili da parte dell'azienda sono stati gli investimenti da mettere in campo, rispetto a competitor finanziari che oramai da diverso tempo operano nel settore, con immissione di ingenti quote di liquidità.

Questi gli elementi che, a nostro parere, ognuno con sfaccettature diverse andranno a impattare sulle lavoratrici e sui lavoratori di Busitalia. Infatti, l'assunzione di nuovo personale non solo con questi numeri favorirebbe l'occupazione, ma si rende necessaria in alcune realtà, ove la carenza di organico crea problemi talvolta nell'e-

spletamento del servizio e nella concessione di ferie e permessi.

Anche i mezzi necessitano di un intervento urgente, autobus con età importanti devono essere sostituiti al più presto. Sicurezza, emissioni e comfort sono elementi che vengono meno in mezzi oramai destinati alla rottamazione. È vero che il solo investimento aziendale non è sufficiente, ma i lavoratori e gli utenti hanno il diritto di vedere cambiamenti al più presto. Un'azienda importante come questa non può in tal senso essere legata alla logica della durata del contratto e della conseguente incertezza di chi gestirà il servizio in futuro. Questa è una condizione che dovrebbe valere anche nelle relazioni industriali; infatti un grande player si distingue proprio in questo. Non che chi è grande deve sperperare: tutt'altro. Una grande azienda deve, proprio per una visione di prospettiva, investire sulle persone e nelle infrastrutture, mettendo anche in conto qualche sconfitta, ma convinta di avere le possibilità di vincere il campionato.

Proprio le relazioni industriali saranno oggetto, per quanto ci riguarda, di un'attenta valutazione in fase di rinnovo del contratto aziendale nazionale. Infatti, diverse sono le problematiche che nel tempo si sono sviluppate nei vari territori, tante di queste legate all'interpretazione di norme presenti nel contratto, scaduto ormai a febbraio 2018. Ebbene, alcune di queste norme, in occasione della proroga contrattuale, per la quale abbiamo richiesto un incontro da effettuarsi al più presto, saranno oggetto di una rivisitazione finalizzata a migliorare i rapporti proprio a livello territoriale. Condizione questa che è necessaria e indispensabile a far raggiungere gli obiettivi fissati nel piano, facendo sì che i benefici di parte di questi target ricadano sui lavoratori.

Trasporto marittimo

Noi, che aiutiamo i marittimi nelle zone a rischio

Il nostro impegno su pirateria e aree di guerra



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

È sempre alta la vigilanza della Fit-Cisl sulle zone del mondo a rischio pirateria e guerra. Come sindacato in ogni momento verifichiamo che i marittimi che si trovano per mare in aree pericolose abbiano sempre tutte le tutele necessarie, anche assicurative. Ecco in cosa consiste la nostra azione.

Contro la pirateria

La pirateria è l'attività illegale di quei marinai/pescatori, denominati pirati, che depredano le altre navi in alto mare e che, nata insieme al commercio marittimo, è andata via via adeguandosi nelle varie epoche.

Com'è facile intuire, oggi più che mai il fenomeno è in forte espansione vista la mole di merce, quasi l'85% del totale, che viene trasportata via mare. Nel corso della storia i pirati si sono infatti trasformati da improvvisati predoni, contro i quali era sufficiente adottare misure semplici di difesa, in moderni corsari che operano nell'ambito di una organizzazione articolata attraverso una struttura gerarchica e strategica.

Anche se si tratta di una attività sviluppatasi di pari passo con l'incremento del trasporto marittimo, è di recente che la pirateria ha ottenuto un incremento con un crescendo di assalti ai danni di mercantili di ogni

nazionalità arrivando, tra il 2000 ed il 2013 a raggiungere una media di oltre 400 casi all'anno.

Se volessimo circoscrivere le cosiddette aree ad alto rischio dovremmo individuare le rotte più seguite dai mercantili dei paesi industrializzati per raggiungere per la via più breve gli scali di destinazione: stretti e canali, definiti chokepoints, nei quali le navi rallentano la velocità rendendo un attacco dei pirati più probabile.

Tra il 2011 e il 2012 le navi italiane assalite dai pirati furono quattro: la petroliera "Savina Caylyn", con 22 uomini di equipaggio, abbordata l'8 febbraio da pirati somali al largo delle coste dello Yemen e rilasciata il 21 dicembre 2011; il cargo "Rosalia D'Amato", con 22 marittimi, abbordata il 20 aprile 2011 in pieno Mare Arabico e rilasciata il 25 novembre 2011; la petroliera "Enrico Ievoli", con 18 uomini di equipaggio, abbordata nelle acque prospicienti le coste somale il 27 dicembre 2011 e liberata il 23 aprile 2012 in seguito ad un'operazione condotta dalla Marina militare; il rimorchiatore "Asso 21", con quattro marittimi, abbordato nella notte tra il 23 ed il 24 dicembre 2012 al largo delle coste nigeriane.

In Italia, il reato di pirateria marittima è disciplinato dagli artt. 1135-

1136 del Codice della Navigazione. Si è a lungo dibattuto sulla possibilità di introdurre personale armato a bordo delle navi italiane e si è arrivati ad autorizzarlo nel 2011 con decreto legge. In base alla nuova regolamentazione, il Ministro della Difesa ha quindi potuto stipulare specifiche convenzioni con l'armatore privato, volte a proteggere navi battenti bandiera italiana che navigano nelle zone a rischio con l'imbarco di personale delle forze armate o con guardie giurate che sono a carico dell'armatore. È comunque escluso che la sicurezza a bordo delle navi mercantili possa dare la caccia ai pirati: questo è un compito esclusivo delle navi da guerra debitamente autorizzate. Molto dibattuti e in fase di approfondimento nelle sedi opportune sono i problemi legati all'utilizzo dei contractors (guardie giurate), e per questo riteniamo di non entrare nel merito in questa sede.

Contro i rischi delle zone di guerra

Diverso è il problema delle zone a rischio di guerra (Warlike Operation Areas-WOA) e di quelle ad alto rischio (High Risk Area-HRA). Aree la cui puntuale individuazione rappresenta il presupposto per i marittimi che transitano in quelle acque, per ottenere alcuni benefici o coperture aggiuntive. Ed è su questo tema che il

sindacato deve mantenere la massima attenzione.

Ma vediamo cosa sono le zone HRA e WOA. Tali aree, come è evidente dal nome, sono quelle ad altissimo rischio per l'incolumità e la sicurezza dei natanti e dei marittimi imbarcati. Presso i Lloyd's di Londra, la corporazione inglese delle assicurazioni che opera come regolatore del mercato delle assicurazioni, esiste un comitato denominato Joint war committee che stabilisce quali siano nel mondo le aree considerate a rischio guerra, terrorismo e via elencando.



(Warlike Operations Area, High Risk Area), verranno corrisposte, in aggiunta alla indennità di navigazione indicata al punto 1, le seguenti quote giornaliere integrative della indennità di navigazione per ogni giorno o frazione di giorno di effettiva permanenza della nave in dette zone o porti», individuando una somma economica aggiuntiva alla paga per ogni posizione a bordo.

Le decisioni in campo internazionale a livello sindacale sono pertanto di fondamentale importanza poiché, per espresso rinvio, si applicano anche ai marittimi imbarcati sulle navi di bandiera italiana. Una individuazione di una zona come pericolosa da parte dei Lloyd's a cui non segua un aggiornamento della lista delle zone a rischio guerra o pirateria nell'intesa tra Ibf e Jng, rende inapplicabili le indennità ai marittimi italiani che sostino o transitino in quelle zone. Può quindi accadere che, nella pratica, alcune zone siano considerate zone di guerra ad altissimo rischio per la sicurezza e incolumità ma, mancando il loro inserimento nell'intesa internazionale, non costituiscano il presupposto per il riconoscimento in capo ai marittimi di maggiori garanzie tutele o benefici.

Questa premessa è necessaria se si considerano le ultime notizie riguar-

danti la zona della Libia, zona individuata a rischio guerra dai Lloyd's ma ancora non individuata nella specifica intesa internazionale, e il possibile alto rischio che si prospetta per i nostri marittimi imbarcati su navi o mezzi off-shore operanti nell'area.

Secondo le ultime notizie, Il Consiglio di Sicurezza delle Nazioni Unite ha espresso "preoccupazione" per le azioni militari nei pressi della capitale libica Tripoli,

avvertendo che esse stanno mettendo a rischio la stabilità del paese. Il portavoce dell'Unione europea ha dichiarato che l'escalation militare in corso in Libia rischia seriamente di portare a uno scontro incontrollabile.

Fino ad ora dal 4 aprile, giorno dell'inizio dell'offensiva di Haftar su Tripoli, secondo l'Organizzazione mondiale della sanità (Oms) sono rimate uccise 653 persone, tra cui 41 civili, mentre più di 3.500 sono rimaste ferite, tra cui un centinaio di civili. Secondo l'Onu gli sfollati sono più di 94mila. Informazioni non ufficiali della Farnesina comunicano che diverse aziende stanno evacuando il personale italiano.

E la preoccupazione non è solo per le tensioni in atto, ma per quello che potrebbe succedere in futuro. Per questo auspichiamo un urgente aggiornamento della specifica intesa. Nel frattempo non ci resta che vigilare attentamente aprendo tutti i canali di comunicazione con i nostri lavoratori imbarcati sulle navi che transitano o sostano nella zona libica, facendoci ove possibili promotori di specifiche intese di secondo livello per riconoscere, in particolari circostanze, le indennità che in base al ccnl, mancando un aggiornamento dell'intesa internazionale, non potrebbero essere individuate.

Abbiamo aperto tutti i canali di comunicazione con i nostri lavoratori imbarcati sulle navi che transitano o sostano nella zona libica

Lo specifico elenco di queste aree è propedeutico alla successiva ma non automatica istituzione di un tavolo di negoziazione sindacale internazionale, che stabilisca, a fronte dell'aumento dei rischi di transito in quelle zone, uno specifico indennizzo per i marittimi imbarcati.

È infatti attraverso l'accordo Internazionale tra l'Ibf (International bargaining forum), composto dai rappresentanti dell'Itf e il Joint negotiating group, formato dai più importanti armatori/agenti a livello internazionale, che vengono riconosciute tali indennità.

A sua volta, l'accordo internazionale diventa quindi presupposto per il riconoscimento nel nostro contratto collettivo nazionale di indennità aggiuntive. Il ccnl recita infatti che: «ai membri dell'equipaggio imbarcati sulle navi che navighino o sostino in zone geografiche ove esista un effettivo rischio di guerra o di pirateria, riconoscendo come tali quelle che, nel tempo, vengono individuate attraverso le intese internazionali in sede IBF

Autotrasporto merci - Logistica

Un rinnovo contrattuale per governare il cambiamento



di Quirino Archilletti

Il 27 giugno, dopo molti passaggi assembleari nei territori e in fine con il partecipato attivo unitario che ha sancito la fiducia e la condivisione di tutte le tematiche affrontate, la Fit-Cisl congiuntamente a Filt-Cgil e Uiltrasporti ha trasmesso le linee programmatiche della piattaforma per il rinnovo del ccnl Logistica, Trasporto merci e Spedizione del 3 dicembre 2017, che scadrà il prossimo 31 dicembre, con la relativa richiesta di iniziare il confronto di merito.

Con questo rinnovo contrattuale siamo pronti ad accettare la sfida al fine di governare e non subire il cambiamento in atto; è evidente che il mondo dei trasporti, ed in particolare quello delle merci, nell'era 4.0 sta vivendo un'ennesima rivoluzione, la cui velocità di trasformazione e i cui destini sono al momento assai incerti. L'intera produzione dei servizi e, con essa, in modo molto accentuato il trasporto, in questo ultimo ventennio, ha visto l'acutizzarsi di un sistema deregolato di competizione tra imprese, tra tipologie di trasporto e tra strutture produttive e territoriali.

La ridotta capacità di programmazione e la carenza di controllo, a livello nazionale e territoriale, da parte delle istituzioni hanno portato la logistica a competere nell'unico modo possibile e conosciuto dal mercato e nel

mercato, quello sul costo delle tariffe e della completa deregolamentazione. A farne le spese sono innanzitutto le lavoratrici e i lavoratori, ma anche la qualità dei prodotti offerti.

La Fit-Cisl ritiene necessario affrontare la sfida per l'innovazione del sistema con la consapevolezza che è necessario parlare di filiera della logistica integrata ai sistemi della portualità, degli interporti, degli aeroporti, delle strade e delle ferrovie, perché solo un sistema logistico integrato può aiutare il Paese a recuperare il gap economico e sociale con i principali paesi europei, prodotto dalla lunga crisi di questi anni. Solo un sistema interamente connesso può svolgere pienamente il suo ruolo attrattivo di investimenti e risorse private per la produzione industriale, oltre che rappresentare un volano di crescita economica.

In aggiunta a ciò i processi di digitalizzazione nel settore della logistica stanno producendo degli effetti che incidono sia sull'efficienza dei servizi erogati, che sull'organizzazione del lavoro e sulle mansioni del lavoratore, incidendo negativamente anche su aspetti inerenti la disciplina.

Inoltre, vista la sovranazionalità dei processi innovativi diventa fondamentale adottare direttive europee

e politiche contrattuali concordate all'interno del sindacato europeo per gestire il cambiamento menzionato.

Tuttavia l'integrazione è una partita che si gioca con regole chiare ed infrangibili. In questi anni, il sindacato confederale ha svolto, spesso in solitaria, il ruolo di regolazione sociale del settore, utilizzando il contratto collettivo nazionale di lavoro e la sua negoziazione per supplire per via patizia all'assenza o alla debolezza delle norme, come, ad esempio, in tema di clausola sociale. Ciò è ancora più evidente se si pensa al regime normativo degli appalti nella logistica, nel facchinaggio, ma anche al regime normativo dei contratti di trasporto e per quanto riguarda la consegna delle merci. In quest'ottica è necessario ottenere una qualificazione del sistema degli appalti mirato a invertire il fenomeno come quello rappresentato dalle infiltrazioni malavitose. In special modo nell'ambito dei fornitori di servizi hanno proliferato consorzi fantasma, cooperative spurie e snc (società in nome collettivo, tipo di società di persone in cui tutti i soci rispondono solidalmente, illimitatamente e personalmente), che come gli insetti effermerotteri nascono in una notte e poi muoiono all'alba del nuovo giorno.

Per permettere di contemperare queste esigenze di sviluppo regolato degli

appalti e la tutela del lavoro è necessario promuovere un'azione condivisa, anche con le controparti, per realizzare il coinvolgimento istituzionale ai vari livelli, a partire dai Ministeri competenti, incluso quello degli Interni, riprendendo il confronto avviato nel 2017, per condividere un protocollo stringente sulla legalità e il rispetto delle normative contrattuali, previdenziali e fiscali, nell'ambito di appalti e affidamenti di attività di logistica e per favorire e supportare i processi di outplacement e di "second life" al fine di evitare rilevanti impatti occupazionali.

Nelle more della definizione di una tabella ministeriale sul costo del lavoro, relativo all'applicazione del ccnl, in occasione di appalti, affidamenti o terziarizzazioni di attività di logistica, occorrerà rafforzare l'impegno condiviso e intervenire al fine di consentire l'assegnazione nei confronti delle sole imprese che applicano integralmente il contratto di settore.

Occorre dedicare una particolare attenzione al mondo dell'autotrasporto e della distribuzione urbana delle merci. L'autotrasporto merci continua ad essere, nel nostro paese, il principale attore degli scambi commerciali, delle forniture industriali e della distribuzione dei prodotti. L'intermodalità, pur da sostenere e ampliare, difficilmente potrà soppiantare il trasporto su gomma, che resta, per l'Italia, funzionale e necessario, soprattutto per le tratte brevi e medie, anche in considerazione della realtà infrastrutturale del Paese. Si tratta di un settore strategico che da anni è attraversato da gravi problematiche che stentano a trovare soluzione e che incidono negativamente sulle condizioni di vita e di lavoro del personale viaggiante.

Il sindacato chiede alle controparti di impegnarsi per contrastare il dumping sociale prodotto dal ricorso al distacco transnazionale e dall'utilizzo di manodopera acquisita da società straniere. Servono inoltre regole per ga-

rantire una equità sociale nel settore e pari condizioni economiche e normative per le attività svolte nel nostro Paese, a prescindere dalla nazione di origine dell'impresa di autotrasporto.

Occorre inoltre richiedere maggiori controlli e sanzioni severe nonché adeguati percorsi formativi ripristinando il rispetto delle normative e la piena applicazione contrattuale, combattendo ogni forma di dumping e di concorrenza sleale.

Un sistema di autotrasporto che si basi sul rispetto delle regole e dei diritti si traduce in maggiore sicurezza nella circolazione stradale, per tutti i cittadini, e in maggiore sviluppo con una concorrenza basata esclusivamente sul piano della qualità dei servizi.

Per quanto attiene la distribuzione urbana delle merci, anche in ragione dello sviluppo del commercio online, il settore vede una sostanziale modifica del paradigma: ormai non si consegnano poche merci a pochi soggetti ma si effettuano sempre più consegne, di molte merci e di vario volume, a moltissimi soggetti, in ogni luogo e con la richiesta di garantire tempi sempre più ristretti.

Già col precedente rinnovo contrattuale abbiamo posto con forza il tema della valorizzazione della figura del driver, dal punto di vista sia del riconoscimento della professionalità che della valorizzazione nell'inquadramento e dell'introduzione di ulteriori elementi normativi. Questo percorso va ulteriormente consolidato e implementato, mettendo ancor maggiore attenzione al tema dei carichi di lavoro e delle tempistiche richieste per le consegne, che stanno diventando insostenibili e che rischiano di far degenerare le condizioni di sicurezza sul lavoro e di salute del personale.

La piattaforma per il rinnovo del ccnl 2020/2022, a seguito della discussione e dell'approvazione da parte degli attivi unitari delle organizzazioni

sindacali e delle assemblee dei lavoratori, intende porre, all'interno del quadro brevemente descritto, gli elementi necessari per cogliere e accompagnare i processi di innovazione che coinvolgono l'intero settore, dovuti sia all'evoluzione tecnologica che alla crescita del mercato e all'evoluzione socio-culturale, in termini di maggiore attenzione diffusa in relazione al consumo di risorse e all'impatto energetico e ambientale.

Per la Fit-Cisl il ccnl rappresenta lo strumento fondamentale per la gestione positiva delle evoluzioni avvenute e che interverranno nel prossimo futuro, anche nell'ottica della valorizzazione del lavoro e del riconoscimento delle professionalità richieste ed espresse.

Occorre quindi dare centralità alla contrattazione collettiva e rafforzare la funzione negoziale, sia al primo che al secondo livello, per raggiungere il necessario e adeguato incremento salariale e per rafforzare la funzione del contratto quale contenitore di regole condivise e inderogabili e strumento di contrasto a fenomeni di illegalità, ancora troppo diffusi nel settore, che pervadono pesantemente il mercato e incidono drammaticamente sia sulle imprese sane che sulle condizioni ed i diritti dei lavoratori e delle lavoratrici.

Le complessità individuate e la necessità di dare un ruolo cogente alla rappresentanza del lavoro pongono inoltre la necessità di affrontare compiutamente il tema della codeterminazione al fine di essere, come organizzazioni sindacali, soggetto attivo e propositivo del cambiamento, prevenendo sedi specifiche di confronto.

No alla trasformazione in spa delle Autorità di sistema

di Mario Melchiori

Vogliamo pensare che quando il legislatore ha concepito e poi varato la riforma dei porti italiani intendesse governare il sistema porti della penisola in modo armonico.

Ciò non è avvenuto e non sta avvenendo: la riforma della riforma rischia di danneggiare ciò che con il lavoro di tanti e con un contratto unico dei porti si è costituito.

La legge 84/94, che al legislatore è sembrata non più al passo con i tempi, per vent'anni ha disciplinato la gestione dei porti, dei lavoratori e delle aziende piccole o grandi con una corretta applicazione delle norme, grazie al controllo delle Autorità portuali, le quali hanno contribuito alla realizzazione di mirati investimenti strutturali con un notevole sviluppo dell'economia dei porti e delle città portuali. E dove vi è stata una gestione condivisa con il concorso delle aziende e delle parti sociali, in materia di strategie e proposte sull'utilizzo dei bene porto come pubblico, si sono raggiunti risultati che si sono consolidati negli anni. A circa due anni dall'entrata in vigore della riforma, il decreto "correttivo porti", la lentezza burocratica e la confusione la fanno da padrone, rallentando e in alcuni casi bloccando tutti i processi di sviluppo, senza stimoli e incentivi alla crescita. Si è prodotto il risultato di trasformare gli enti portuali in soggetti ingessati e privi di

autonomia amministrativa, apparentemente deboli con gli armatori, organizzativa e finanziaria, con il rischio che qualcuno intenda metter la parola fine al contratto di categoria.

Questa debolezza e la troppa burocratizzazione dell'Autorità di sistema portuale devono far propendere per un sistema nuovo e snello capace di far posto a modelli organizzativi idonei a recepire decisioni rapide, rispondenti alle sollecitazioni del mercato, con prospettive nuove in grado di captare nuove occasioni di sviluppo dei traffici. Sicuramente un cambio di tendenza e forse anche di mentalità potrebbe avere implicazioni sulla politica della concorrenza e delle fusioni, non dovendo necessariamente essere orientata alla tutela degli interessi di chi già opera in porto, ma ai suoi effetti sulla catena complessiva del trasporto.

Ecco che da più parti, nel mondo politico, si è fatta strada l'idea di trasformare le attuali Autorità di sistema portuale in "società per azioni pubbliche" gestite dagli enti locali, proposta mascherata sotto forma di ampio intervento del Governo per contrastare l'iniziativa di Bruxelles sulla fiscalità e le tasse portuali.

Dette norme, se attuate, hanno una spiccata natura territorialistica, atte ad assegnare agli enti locali la gestione delle risorse e non più direttamente alle Autorità di sistema portuali in palese difformità con quanto è attual-

mente previsto con il decreto correttivo porti. Pare che l'obiettivo di fondo sia il passaggio, dall'erario statale agli enti locali, dell'iva sulle importazioni che si aggira all'incirca sui 10-12 miliardi di euro all'anno.

Quel che più preoccupa è che ogni scelta su infrastrutture e concessioni sarebbe presa non nell'interesse dello Stato e di conseguenza del "sistema-porto", ma in quello delle società per azioni. Qualora il mercato non lo reputi conveniente, un intervento infrastrutturale, anche di banale mantenimento come un dragaggio, sarebbe arduo. Interi porti rischierebbero l'abbandono e fra gli altri si aprirebbe una feroce concorrenza.

A prescindere dall'eventuale adozione di golden share o analoghe garanzie sulla proprietà pubblica dei moli, è evidente che un tale assetto si presterebbe molto più di quello attuale ad una loro alienazione. Senza una copertura erariale, come potrebbe la società per azioni finanziare i propri necessari interventi se non cartolarizzando/vendendo i propri patrimoni?

A contrastare non saranno certamente i grandi dei terminal, visto che il settore marittimo è caratterizzato da fenomeni di concentrazione nelle mani di pochi e potentissimi soggetti in grado di orientare, a proprio piacimento, le scelte infrastrutturali e le politiche del lavoro di interi Stati.

La tutela della salute dei piloti: I programmi di supporto psicologico

di Micaela Scialanga



condotto volontariamente allo schianto dal pilota con sindrome depressiva in atto non dichiarata, quindi non nota alla compagnia aerea.

Easa-European Aviation Safety Agency ha identificato una serie di safety risk, ovvero fattori di rischio, rispetto ai quali mettere in atto azioni di mitigazione. A pochi mesi di distanza dall'incidente, sono state pubblicate delle raccomandazioni divenute oggi norme che gli stati membri di Easa, come l'Italia, dovranno applicare nelle proprie realtà nazionali non oltre il 14 agosto 2020. Una di queste raccomandazioni, per esattezza la n. 6, raccoglieva l'evidenza che un professionista attentamente selezionato, altamente specializzato, e costantemente controllato da un punto di vista medico, come un pilota

L'origine dell'enorme lavoro svolto negli ultimi anni, volto a modificare le norme che regolano le operazioni dell'aviazione commerciale, si fa risalire all'incidente del volo Germanwings 9525 nel quale, come tristemente noto, il 24 marzo 2015 un aeromobile che non presentava alcuna avaria, fu

commerciale, non può essere immune da momenti di difficoltà che inficiano il suo equilibrio psico-fisico. Implementare un sistema di sostegno volto a superare eventuali momenti di difficoltà si delineava come una necessità, nell'intento di intercettare, contenere e mitigare, stati di malessere prima

che questi possano evolvere in quadri allarmanti di disagio.

Con il regolamento Easa n. 2018/1042 del 23 luglio 2018, si stabilisce che nel campo dell'aviazione commerciale debbano essere introdotti: valutazioni psicologiche sui piloti; test non programmati sull'utilizzo di alcol e sostanze psicoattive sugli equipaggi (piloti e anche assistenti di volo); programmi di supporto per i piloti della aviazione commerciale.

Abbiamo già trattato i primi due argomenti in precedenti articoli, andiamo quindi ad occuparci del terzo e ultimo punto, con il quale concludiamo questa nostra serie di articoli di approfondimento su La Voce.

Tra gli obiettivi esplicitati nel nuovo regolamento compare l'assunzione di misure atte a garantire un adeguato equilibrio psicologico degli equipaggi, in modo da mantenerli in grado di esercitare in sicurezza i privilegi assegnati loro attraverso il rilascio della licenza di volo commerciale. A questo fine si dichiara di adottare un approccio che presidia gli aspetti preventivi, correttivi e di follow up; tra questi, in particolare, si specifica che andranno abilitati support programmes (programmi di supporto) rispetto ai quali andrà assicurato e facilitato l'accesso a tutti i piloti dell'aviazione commer-

ciale (EN to Decision 2018/012/R).

Dettagli sono stati forniti con l'introduzione di un intero paragrafo, prima mai contemplato, dal titolo "support programme" (introdotto in Annesso IV-Part C-CAT.Gen.MPA.215). Vi si trova che le compagnie aeree sono invitate ad adottare programmi di supporto proattivi e non punitivi, che possano assistere i piloti nel riconoscere, affrontare e superare ogni tipo di problema personale che possa influenzare negativamente la loro capacità di operare in sicurezza.

Cos'è esattamente un support programme?

È un programma proattivo che applica i principi non punitivi della just culture come definiti nel regolamento europeo n. 376/2014, in base al quale l'alto management della compagnia aerea, professionisti della salute mentale, peer adeguatamente addestrati (vedremo più avanti esattamente cosa si intende per peer, cioè per "pari") e in molti casi associazioni rappresentative dei lavoratori, lavorano insieme per abilitare processi di autodichiarazione, riporto, supporto, counseling e/o trattamento dove necessario, in caso di riduzione della forma psicofisica dei piloti. Tali programmi devono essere facilmente accessibili e devono assicurare mezzi adeguati di supporto, anche al livello degli stadi iniziali di malessere (GM1 CAT.Gen.MPA.215, traduzione nostra).

Nei documenti che forniscono le linee guida per l'applicazione del nuovo regolamento si entra molto nel dettaglio di come andranno strutturati i programmi di supporto. Ne andiamo a vedere alcuni passaggi:

«Un programma di supporto deve contenere come requisiti minimi di base:

- (1) procedure per l'educazione dei piloti alla autoconsapevolezza e processi che facilitino il ricorso alle proprie risorse.

(2) assistenza fornita da professionisti, inclusi professionisti della salute mentale e psicologica con approfondita conoscenza dell'ambiente della aviazione;

(3) coinvolgimento di peers addestrati, qualora fossero disponibili;

(4) monitoraggio della efficienza ed efficacia del programma;

(5) monitoraggio e supporto dei processi per il reinserimento al lavoro;

(6) gestione del rischio risultante dalla paura di perdere la licenza al volo;

(7) sistema di riporto ai medici responsabili degli accertamenti sulla idoneità medica dei piloti, dei casi che comportano minacce alla sicurezza.

Il regolamento 2018/002/R, di cui abbiamo parlato sopra, va a normare l'implementazione di support programmes per i piloti ma è anche specificato che nulla osta all'operatore di estendere il programma anche ad altre categorie coinvolte nelle operazioni e dunque parti attive del mantenimento della sicurezza delle operazioni, come assistenti di volo o personale di manutenzione (GM7 CAT.Gen.MPA.215). Aggiungiamo che si tratterebbe di un trend assolutamente auspicabile per tutto il comparto dell'aviazione commerciale.

Va precisato comunque che avvalersi di un programma di supporto non esime in nessun modo il pilota dall'obbligo di riferire qualsiasi compromissione della propria salute psicofisica ai medici preposti alla valutazione della idoneità al volo (GM6 CAT.Gen.MPA.215).

Cos'è un peer?

Già nel rapporto Easa pubblicato a valle dell'incidente Germanwings, si

prende in considerazione l'ipotesi di ricorrere a sistemi di supporto che si avvalgono dell'utilizzo della figura del peer. Questi modelli di intervento sono infatti diffusi in molti paesi, con risultati positivi dal punto di vista sia delle organizzazioni che li hanno adottati che dei singoli che ne beneficiano in termini di salute.

Easa fornisce una definizione puntuale che ci aiuta a descrivere esattamente chi è un peer (GM8 CAT.Gen.MPA.215 traduzione nostra):

«(a) Nel contesto di un programma di supporto, un peer è una persona addestrata che condivide con chi chiede assistenza a un programma di supporto la qualifica professionale, l'esperienza, simili problemi e ha affrontato simili situazioni e condizioni. Può essere una persona che lavora nella stessa organizzazione di colui che chiede aiuto oppure in una diversa.

(b) Il coinvolgimento di un peer in un programma di supporto può essere positivo in virtù del medesimo background professionale tra il peer e la persona che chiede supporto. Un professionista della salute mentale deve supportare il peer quando necessario, come ad esempio quando un intervento è indispensabile per prevenire minacce alla sicurezza».

Il tema dell'addestramento

Easa stabilisce che (AMC4 CAT.Gen.MPA.215 traduzione nostra) in merito al tema dell'addestramento:

«a) L'operatore deve promuovere l'accesso ai programmi di supporto per tutti i piloti;

(b) I professionisti, inclusi professionisti della salute mentale e psicologica, così come i peers addestrati e inclusi nel programma, devono ricevere addestramento iniziale e ricorrente adeguato al loro ruolo all'interno del programma di supporto stesso».



Estrema chiarezza dovrà essere esercitata dalle compagnie aeree nell'illustrare modalità, processi, e pratiche con le quali il sistema di supporto verrà implementato

Non basterà dunque un addestramento iniziale, ma andranno individuati programmi di addestramento ricorrente, proporzionato al ruolo svolto nel programma.

Inoltre (GM3 CAT:GEN:MPA215 traduzione nostra):

«(b) I professionisti della salute mentale coinvolti nel support programme devono essere esperti in:

- 1) Primo soccorso psicologico (psychological first aid);
- 2) Adempimenti legislativi in materia di protezione dei dati e implicazioni relative;
- 3) Identificazione dei casi per i quali comunicazione dei dati e dettagli deve essere fornita tempestivamente agli organi preposti alla garanzia della sicurezza, per immediata ed evidente mi-

naccia alla pubblica incolumità.

(c) I peers coinvolti nel support system devono ricevere adde-

stramento di base in primo soccorso psicologico e regolare addestramento ricorrente (GM3 CAT:GEN:MPA.215)».

La cultura della richiesta di aiuto ovvero come facilitare e incoraggiare l'accesso ai support programme

Quali possono essere le criticità legate all'introduzione di programmi di supporto e alla figura dei peers? Il primo tema è la **diffidenza** verso il ricorrere all'uso di questo strumento in una popolazione professionale che vive la propria forma psicofisica come uno strumento imprescindibile per poter svolgere la propria mansione. Sappiamo che anche un malessere banale per la maggior parte della popolazione, come ad esempio una forte congestione nasale, può rappresentare per un pilota (incapace di compensare gli sbalzi di pressione durante le salite e le discese dell'aeromobile) il rischio di

barotrauma, con probabile momentanea perdita di lucidità al momento dell'evento, nonché il pericolo di lunghi periodi di assenza dall'attività di volo per sospensione di idoneità al volo. Se ci si addentra poi nel campo dell'equilibrio psicologico-emotivo, l'incertezza delle conseguenze potrebbe condurre i piloti a evitare di autodenunciarsi. Un pilota, ammesso che riconosca il problema e decida di farsene carico, potrebbe preferire la consulenza di un medico esterno al circuito dell'aviazione, che non scambi informazioni né con l'istituto incaricato del rinnovo delle licenze di volo, né con i datori di lavoro. È del resto quello che scelse di fare Andreas Lubitz, il pilota Germanwings, che aveva al momento dell'incidente una diagnosi di depressione in atto nota al suo medico curante, ma che non era stata notificata alla compagnia aerea né da lui stesso né dal dottore.

Per incoraggiare i piloti in difficoltà a riferirsi, in qualche modo appoggiarsi e affidarsi, a un support programme implementato dalla compagnia aerea per cui lavorano, bisogna gettare le basi perché vi siano delle garanzie e tutele.

Una prima barriera all'autodenuncia è costituita dal tema della **protezione dei dati**. Nella normativa (AMC3 CAT.GEN.MPA.215), viene dato rilievo a questa problematica: i dati dovranno essere trattati secondo le legislazioni nazionali. La protezione dei dati confidenziali risulta necessaria non solo come adempimento legislativo, ma costituisce di per sé un elemento incoraggiante all'utilizzo dei programmi di supporto stessi. Un support programme deve essere collegato al management system della compagnia aerea, garantendo che i

dati vengano usati per la gestione della sicurezza, resi anonimi e aggregati in modo da tutelare la riservatezza e confidenzialità di quanto in essi contenuto (traduzione nostra).



Un altro tema nodoso è l'**impatto economico** che una sospensione dall'attività di volo per eventuali accertamenti, periodi di riposo forzato o trattamenti per recuperare un adeguato equilibrio psicofisico potrebbero rappresentare per il singolo. Anche Easa indica che uno degli elementi chiave alla buona riuscita dei programmi di supporto è la possibilità di limitare le conseguenze finanziarie che una sospensione o eventuale revoca della licenza di volo potrebbero

comportare. Si paventa, ad esempio, la possibilità che una misura di contenimento possa essere l'estensione delle coperture assicurative a includere casi come questo. Un altro elemento incoraggiante all'uso dei sistemi di supporto è la possibilità di offrire ai soggetti sollevati dall'attività di volo delle mansioni alternative motivanti (GM4 CAT.GEN.MPA.215).

Se i soggetti selezionati e formati al ruolo di peer non vengono percepiti come degni di fiducia da parte dei piloti, questi ultimi non vi si rivolgeranno in caso di difficoltà. Acquista dunque rilievo la modalità con la quale i peers saranno selezionati e addestrati. Estrema chiarezza dovrà essere esercitata dalle compagnie aeree nell'illustrare modalità, processi, e pratiche con le quali il sistema di supporto verrà implementato, così come le modalità di addestramento e supervisione dell'attività svolta dai pari. In Italia, ad esempio, un sistema di peer è già da tempo attivo in Enav, Ente nazionale assistenza al volo, dove gli

stessi controllori aerei scelgono i loro peers con lo strumento del sociogramma, il quale permette di individuare le persone preferite dai lavoratori stessi come le più adatte ad assumere l'inca-

rico di peer. Easa indica che i peers dovrebbero avere appropriata esperienza, quindi il peer dovrebbe essere un pilota di similare background culturale e professionale del soggetto che chiede aiuto, con adeguato addestramento al ruolo di pari, per esempio con una certificazione nel campo della psicologia (GM4 CAT.GEN.MPA.215).

L'ultimo tema è quello legato alla **responsabilità della valutazione**.

Il peer rappresenta il primo livello di accoglienza di una manifestazione di disagio e, per come il regolamento Easa tratta l'argomento, non deve necessariamente essere qualificato nel campo della psicologia o nel trattamento del disagio, sebbene ciò sia preferibile. Però a questo individuo, che pur rappresenta solo una prima fase di "affidamento" del malessere del pilota, si rischia di assegnare la responsabilità di valutare la gravità dei casi. Se il peer non è adeguatamente supervisionato e coordinato, deve assumersi egli stesso il carico di discernere i casi di malessere contenuto, riconducibile magari a periodi di particolare affaticamento o stress e recuperabili con un banale periodo di riposo, da situazioni più complesse, maggiormente radicate, per le quali un semplice periodo di riposo potrebbe rappresentare un palliativo, quando non generare un ampliamento del disagio stesso. Quando dunque il peer si limita a tranquillizzare il collega in allarme e quando, invece, incoraggia il collega a rivolgersi a un aiuto più strutturato e professionale, mediato e facilitato dalla compagnia aerea ma a quest'ultima rigorosamente esterno? Casi di peer support di successo nel mondo vantano la supervisione e coordinamento di psicologi esperti, come nel caso di British Airways che si avvale con successo del peer support da ormai un decennio; nel loro caso la responsabilità di tutto il sistema è affidata ad uno psicologo dipendente della compagnia. Queste figure, che assumono la responsabilità del support system nel suo insieme, possono essere interne alla compagnia aerea stessa o esterne. Sarebbe auspicabile che anche l'implementazione in Italia avvenisse avvalendosi di psicologi clinici con esperienza in aviazione, vista la peculiarità della professione, dell'ambiente operativo e della cultura condivisa. Ciò garantirebbe la massima garanzia ai piloti in cerca di aiuto e la massima tutela ai peers nello svolgimento del loro ruolo, sollevandoli da grandi responsabilità.

L'Inps conferma la libertà di scelta tra quota 100 e la permanenza negli ammortizzatori sociali



di Osvaldo Marinig

Come noto, da qualche mese a questa parte, i lavoratori e le lavoratrici possono accedere alla pensione con la famosa quota 100. Il d.l. n. 4/2019 ha attribuito, in via sperimentale, la facoltà di conseguire il diritto alla pensione per coloro che perfezionano un'età anagrafica non inferiore a 62 anni e un'anzianità contributiva non inferiore a 38 anni (di cui almeno 35 di effettivo lavoro). Tale opportunità è sperimentale e vale solo nel periodo compreso tra il 2019 e il 2021.

Dato che le nuove norme si inseriscono su altre precedenti, era emerso un dubbio rispetto all'applicazione dell'articolo 11 del d.lgs. n. 22/2015, dove si prevede che ci sia la decadenza automatica della Naspi al «raggiungimento dei requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato». Infatti, interpretando letteralmente quanto disposto da tale articolo, si evince che coloro che sono in Naspi e hanno maturato i requisiti per chiedere la pensione con quota 100 avrebbero dovuto per forza essere automaticamente collocati in quiescenza. L'incertezza gravava anche su coloro che sono collocati nei rispettivi fondi di sostegno al reddito e godono dell'assegno straordinario e che, avendo maturato quota 100, avrebbero dovuto essere immediatamente collocati in quiescenza.



L'Inps con la circolare n. 88/2019, in accordo con il Ministero del Lavoro, chiarisce, invece che la maturazione del diritto alla pensione con quota 100 non determina la revoca automatica degli ammortizzatori sociali come Naspi, indennità di mobilità in deroga, fondi di sostegno al reddito.

Sostanzialmente si lasciano liberi i lavoratori e le lavoratrici di scegliere se continuare a ricevere i sussidi oppure andare in pensione: non ci sarà nessuna forzatura verso la pensione, a patto di non aver già maturato i requisiti per la pensione anticipata.

La circolare illustra, in particolare, i rapporti tra disoccupazione indennizzata e i canali di pensionamento modificati di recente dal d.l. 4/2019: quota 100, opzione donna, pensione anticipata.

La soluzione individuata dal Ministero del lavoro e dall'Inps è favorevole per i lavoratori e le lavoratrici.

Il documento precisa che le domande di Naspi di coloro che, pur avendo maturato i requisiti per la quota 100, non richiedano il trattamento di pensione, devono continuare a essere

QUOTA

100



accolte nel triennio 2019-2021. Parimenti, i medesimi soggetti che si trovino in corso di fruizione della Naspi non decadono da detta prestazione alla maturazione dei requisiti anagrafici e contributivi per la quota 100. Per chi invece chiede il pensionamento con quota 100, la decadenza della Naspi opera dalla prima decorrenza utile successiva alla domanda di accesso al trattamento pensionistico (cioè dopo l'apertura della finestra mobile, di regola trimestrale).

Discorso analogo anche per i titolari di mobilità ordinaria o in deroga o per chi gode delle prestazioni straordinarie di sostegno al reddito fornite dagli appositi fondi di cui al d.lgs. n. 48/2015. Per cui, coloro che godono di prestazioni analoghe alla Naspi, come la mobilità, assegni straordinari, erogate dai rispettivi fondi di solidarietà, hanno la medesima facoltà di scegliere se aderire a quota 100 o rimanere nei Fondi o in mobilità.

L'obbligatorietà di accedere alla pensione scatta, però, alla maturazione dei requisiti per raggiungere la pensione anticipata (41 anni e 10 mesi per le donne; 42 anni e 10 mesi per gli uomini). In questo caso il lavoratore o la

lavoratrice decade dalla Naspi o dalla prestazione di sostegno al reddito, in virtù di quanto stabilito dal d.l. n. 22/2015, che però continua a essere erogata fino all'apertura della prima finestra mobile.

Queste regole valgono anche per i lavoratori precoci. Per questi soggetti, tuttavia, le particolari modalità procedurali per l'accesso al trattamento pensionistico prevedono una fase di riconoscimento dei requisiti distinta dall'accesso al beneficio. Può verificarsi, quindi, che il beneficiario titolare della Naspi abbia presentato domanda di riconoscimento dei requisiti, ma non ancora domanda di pensione e riceva, nella comunicazione di riconoscimento delle condizioni per l'accesso al beneficio, una decorrenza della pensione antecedente alla data di invio della comunicazione stessa. In tal caso la decadenza dalla prestazione assistenziale opera dal primo giorno del mese successivo a quello in cui viene inviata, da parte dell'istituto, la comunicazione di riconoscimento delle condizioni di accesso al beneficio. Cioè dal primo giorno in cui l'interessato è posto a conoscenza della possibilità di andare in pensione con il requisito contributivo

per i lavoratori precoci. In tutti gli altri casi la decadenza dalla prestazione opera dalla prima decorrenza utile del trattamento pensionistico anticipato.

Per quanto riguarda l'opzione donna, l'Inps conferma le indicazioni già espresse con la circolare n. 142/2015, secondo le quali è possibile fruire della Naspi fino alla prima decorrenza utile successiva alla presentazione della domanda di trattamento pensionistico con opzione donna. Quindi la maturazione dei requisiti di opzione donna non determina, se non viene presentata la domanda di pensione, la revoca della Naspi o delle altre prestazioni straordinarie di sostegno al reddito.

L'Inps precisa, infine, che non decade dalla Naspi il lavoratore titolare dell'assegno ordinario di invalidità che abbia optato per l'erogazione della Naspi in luogo dell'assegno stesso e abbia raggiunto i requisiti per la pensione anticipata. Ciò in virtù del fatto che il titolare di assegno ordinario di invalidità non perfeziona i requisiti per la pensione anticipata. La revoca della Naspi si verifica, invece, in caso di raggiungimento del requisito per la pensione di vecchiaia.

L'Ilo contro la violenza nei luoghi di lavoro

È un traguardo importante, merito anche dei sindacati



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

A Ginevra, il 21 giugno scorso, la Conferenza internazionale del lavoro ha fatto un passo in avanti in direzione dei diritti economici, umani e sociali adottando una nuova Convenzione, la n. 190/2019, accompagnata da una Raccomandazione, per combattere la violenza e le molestie nel mondo del lavoro. La Conferenza internazionale del lavoro è un istituto dell'Ilo, l'Organizzazione internazionale del lavoro delle Nazioni Unite, la quale quest'anno compie un secolo.

inaccettabili e incompatibili con il lavoro dignitoso». Il nuovo trattato internazionale individua la definizione di «violenza e molestie» come un insieme di comportamenti, pratiche o minacce «che mirano a provocare, o sono suscettibili di provocare, danni fisici, psicologici, sessuali o economici». La Convenzione richiede agli Stati membri, e quindi anche all'Italia, di adoperarsi per assicurare «tolleranza zero nel mondo del lavoro» rispetto ai comportamenti molesti e violenti.

vi e dei principi dell'organizzazione: il lavoro non è una merce; la libertà di associazione e di espressione è condizione essenziale per un progresso costante; la povertà, ovunque esista, costituisce una minaccia per la prosperità di tutti; tutti gli esseri umani, indipendentemente dalla razza, religione e sesso, hanno diritto di perseguire il loro benessere materiale e il loro sviluppo spirituale in condizioni di libertà e dignità, sicurezza economica e pari opportunità. Principi di civiltà che, per quanto banali, non sono mai scontati, anche nei paesi più evoluti, e sull'affermazione concreta dei quali non bisogna mai abbassare l'attenzione.



La Convenzione appena varata riconosce che la violenza e le molestie nel mondo del lavoro «possono costituire una violazione o un abuso dei diritti umani e che sono una minaccia per le pari opportunità, pertanto

Per comprendere i principi che indirizzano l'operato dell'Ilo, è necessario conoscere quelli che sono i punti più importanti della Dichiarazione di Filadelfia adottata nel 1944 che costituisce ancora oggi la Carta degli obietti-

Quattro sono gli obiettivi strategici all'interno dei quali si concretizzano gli interventi dell'Ilo: promuovere e garantire l'applicazione delle norme nonché dei principi e diritti fondamentali del lavoro; creare maggiori opportunità di occupazione e reddito dignitosi per donne e uomini; estendere i benefici e l'efficacia della protezione sociale per tutti; rafforzare il tripartitismo e il dialogo sociale. Queste macro aree di intervento vengono declinate tramite uno o più programmi internazionali i quali raggruppano e integrano le diverse attività dell'Organizzazione.

L'Ilo, al fine di perseguire gli obiettivi

sopra descritti, adotta norme internazionali sul lavoro, le quali assumono la forma di convenzioni e raccomandazioni internazionali: le Convenzioni sono trattati destinati a essere ratificati, giuridicamente vincolanti per gli ordinamenti interni degli Stati membri, i quali hanno l'obbligo oltre che di sottoporre la convenzione agli organi interni competenti per la ratifica, di applicarne le disposizioni e di consentire eventuali controlli internazionali circa la loro effettiva applicazione; le Raccomandazioni invece sono provvedimenti non destinati a essere ratificati, come tali non hanno valore normativo bensì solo di modello e indirizzo rispetto alle politiche nazionali del lavoro.

Una caratteristica che rende unica l'Ilo rispetto alle altre organizzazioni internazionali è la sua struttura tripartita: i suoi organismi sono infatti composti da membri dei governi degli Stati aderenti e dai rappresentanti dei sindacati dei lavoratori e dei datori di lavoro.

I principali organi, oltre alla già citata Conferenza internazionale del lavoro, sono l'Ufficio internazionale del lavoro e il Consiglio di amministrazione. L'Ufficio internazionale del lavoro, guidato dal Direttore generale, è il segretariato generale dell'organizzazione e ne realizza il programma e le attività. Il Consiglio di amministrazione è l'organismo esecutivo dell'Ilo, è composto da 56 membri, di cui 28 rappresentanti dei governi, 14 dei lavoratori e 14 degli imprenditori. Tra i compiti principali del Consiglio vi è quello di elaborare il programma e il bilancio, da presentare alla Conferenza, nonché quello di eleggere il Direttore generale.

La Conferenza internazionale del lavoro si riunisce ogni anno, a Ginevra, e ha il compito di definire le politiche più ampie dell'organizzazione e provvede altresì, ogni due anni, ad adottare il programma di lavoro e il relativo bilancio dell'Ilo, che è finanziato da ognuno degli Stati membri.

Tornando alla Convenzione 190/2019, essa mira a proteggere i lavoratori, indipendentemente dal loro status contrattuale, e includendo espressamente coloro che sono in formazione, tirocinio e apprendistato, i lavoratori ai quali è stato posto fine al rapporto di lavoro, i volontari, le persone in cerca di lavoro e i candidati al lavoro. Riconosce inoltre «le persone che esercitano autorità, doveri o responsabilità propri di un datore di lavoro» come soggetti che possono essere vittime di violenza e molestie.

Più in particolare la Convenzione descrive la violenza e le molestie che si verificano nei posti di lavoro; nei luoghi in cui il lavoratore viene retribuito, svolge la pausa dal lavoro o usa servizi igienici e spogliatoi; negli alloggi forniti dal datore di lavoro; nel tragitto casa-lavoro, durante viaggi di lavoro, formazione, eventi o attività sociali collegati all'attività lavorativa; lavoro attraverso le tecnologie dell'informazione e della comunicazione. La Convenzione riconosce inoltre che le molestie e la violenza possono coinvolgere parti terze.

Per la prima volta viene adottata una norma internazionale vincolante che, basandosi sul principio del rispetto, riconosce il diritto per tutti i lavoratori e le lavoratrici a un mondo del lavoro libero dalla violenza e dalle molestie più sicuro e dignitoso per donne e uomini, prevedendo una definizione concordata di violenza e molestie ed individuando le azioni da intraprendere per prevenire e contrastare il fenomeno.

L'adozione della Convenzione rappresenta una conquista e il risultato di tanto lavoro di impegno sindacale al quale hanno contribuito, con un'azione articolata e incrociata, la Cisl attraverso l'azione del suo Coordinamento donne, impegnato a supporto della Campagna promossa dal Comitato donne del sindacato confederale internazionale Ituc, ma anche le singole categorie che da tempo sostengono tale obiettivo collaborando nell'a-

Il lavoro costante della Fit-Cisl

Quello del contrasto alle molestie e alla violenza nel mondo del lavoro dei trasporti è da tempo tra le priorità delle politiche sindacali e contrattuali della Fit-Cisl che, attraverso l'azione del suo Coordinamento nazionale donne promotore di diverse iniziative, sindacali e formative, ha consentito il recepimento dell'accordo interconfederale del 25 gennaio 2016 nella quasi totalità dei contratti collettivi dei trasporti, ultimo dei quali quello degli addetti di trasporto degli impianti a fune il 6 giugno scorso. E l'impegno in tal senso rimane costante sostenendo e promuovendo il recepimento dell'accordo in ogni azienda dei trasporti, attraverso la contrattazione aziendale. A tale proposito si rimanda alla lettura del Vademecum "Prevenzione e contrasto alla violenza sulle donne nei luoghi di lavoro dei trasporti: la parola alla contrattazione" a cura del Coordinamento nazionale donne Fit-Cisl consultabile sul sito Fitcisl.org/area_donne.

zione dei Comitati donne dei sindacati europei e internazionali: la Fit lo ha fatto e continua a farlo con un impegno costante, attraverso la partecipazione negli organismi e nei vari Comitati Etf e Itf, e con un'azione sindacale e contrattuale che pone al centro la persona e la sua dignità. Un'azione coordinata finalizzata a far adottare una Convenzione e una Raccomandazione che obbliga tutti i paesi aderenti ad intraprendere iniziative concrete per contrastare ogni forma di molestia e violenza in ogni luogo di lavoro.

A questo punto spetta agli Stati membri mettere in campo tutte le iniziative necessarie per assicurare in ogni luogo di lavoro tolleranza zero contro questi fenomeni. L'attenzione deve ora concentrarsi sulla fase della ratifica per far in modo che la Convenzione n. 190/2019 si traduca al più presto in provvedimenti concreti. Infatti, la Convenzione entrerà in vigore solo 12 mesi dopo la ratifica di almeno due Stati membri.

Per la salute sui luoghi di lavoro, per i giovani



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

I dati sugli infortuni del 2018 contenuti nella relazione annuale Inail del 26 giugno scorso sono impietosi. Il tempo delle riflessioni e delle assicurazioni sul tema salute e sicurezza è scaduto. Perché dietro quei numeri c'erano persone. Con nome, cognome, famiglia, amici ed una vita.

Sono state presentate all'Inail 645.049 denunce di infortunio (ben il 36,4% ha riguardato un giovane under 35), di cui 1.218 con esito mortale (il 17,5% ha riguardato un giovane under 35).

In ambito trasporti, escludendo gli infortuni nel tragitto casa-lavoro, parliamo di 34.849 denunce di infortunio (peggio di noi solo il commercio a quota 38.212), di cui 122 con esito mortale (in questo caso il triste primato spetta al settore costruzioni, con 146 denunce, ma c'è poco da rallegrarsi sul secondo posto del nostro settore). Significa che nel 2018 in Italia vengono segnalati oltre 3 morti al giorno sul lavoro compresi domeniche e festivi, e nel settore dei trasporti oltre 1 infortunio con esito mortale ogni 3 giorni. Una strage pressoché infinita.

Rispetto all'anno precedente le denunce di infortunio mortale sono aumentate del 6,10%. E nel 2019, a fine maggio, la quota raggiungeva già i 391 lavoratori che hanno perso la vita sul lavoro. Questo fa capire quanto probabilmente siano inadeguate le misure finora intraprese per contrastare il fenomeno.

Questi drammatici eventi nascono da una serie di fattori, che spesso si concatenano: modalità organizzative e operative non idonee; assenza di una adeguata cultura del rischio e carenza nella formazione; mancato rispetto degli standard di sicurezza previsti; ambiente di lavoro inadeguato; negligenza; controlli occasionali. Questioni che a prima vista potrebbero già essere risolte a priori attraverso adeguate misure aziendali in fase di valutazione dei rischi, ma evidentemente la sicurezza non viene vista come un valore.

Sovente l'organizzazione di un'impresa risponde solo a esigenze di redditività e produttività. La continua ricerca aziendale di maggiori profitti, di aumento di produttività portata al limite della saturazione dei ritmi di produzione e carico di lavoro (con effetti ovvi: affaticamento e abbassamento della soglia di attenzione del lavoratore), affiancata alla pratica del massimo ribasso per aggiudicarsi gare, non può non portare che a un triste epilogo: tutto ciò che è legato a salute e sicurezza passa in secondo piano. Riteniamo che la sicurezza non possa essere subordinata alla competitività.

A farne le spese è troppo spesso l'anello più debole della catena: il lavoratore. E sempre più lavoratori tacciono per non avere problemi e mantenersi aggrappati a quel precario posto di lavoro.

Le continue esternalizzazioni evidente-

mente intensificano questo fenomeno. Va eliminato un sistema che compete sull'abbattimento del costo del lavoro. Se a tutti coloro che operano nel perimetro di un'azienda si applicassero le stesse regole contrattuali, si farebbe già un passo avanti. Un lavoro di qualità con la garanzia di lavorare in salute e sicurezza non deve essere un'utopia. Quale prospettiva può avere un giovane nel mondo del lavoro se nemmeno la basilare garanzia di sopravvivere sul lavoro è garantita?

Come lavoratori, come sindacalisti della Fit-Cisl, come giovani, non possiamo fare finta di nulla. Riteniamo dunque indispensabile vedere argomenti come la formazione su salute e sicurezza ai primi posti nelle esigenze aziendali e dell'agenda politica. Chiediamo che si sostenga, nelle organizzazioni a tutti i livelli, la buona pratica della cultura della salute e sicurezza. Chi deve vigilare aumenti i controlli rendendoli costanti ed efficaci. Auspichiamo un potenziamento del d.lgs 81/2008 e pene più severe per le aziende, compresi eventuali committenti, così come i d.d.l. 2742 e S.513 si prefiggono di fare introducendo il reato di "omicidio sul lavoro" nel codice penale.

Il tutto contornato da fondi strutturali adeguati.

Per fare in modo che queste perdite non avvengano più. Per i giovani che meritano un futuro lavorativo dignitoso nel nostro Paese.

Dobbiamo fare più spazio agli under 35

Il 20 giugno è stato presentato il rapporto Istat 2018 che approfondisce, tra le altre cose, le tendenze demografiche, gli stili di vita della popolazione e l'evoluzione del mondo del lavoro del nostro Paese. Ed è appunto su questi aspetti che ci soffermeremo.

Il presupposto di partenza ormai lo conosciamo tutti. Il 2018 non è stato un anno roseo per la nostra economia, influenzata anche dalla congiuntura internazionale. Il persistere dell'incertezza per il futuro e i problemi strutturali irrisolti hanno inevitabilmente inciso sul potenziale di crescita dell'Italia.

L'andamento del mercato del lavoro non ha risentito in maniera eccessiva del rallentamento economico, chiudendo il 2018 con un tasso di disoccupazione (complessivo) ai livelli pre-crisi del 10,6% e un tasso di disoccupazione giovanile sceso al 19,8% dal 21,2% del 2017. In realtà, da una lettura più approfondita, scopriamo che: restiamo al di sotto dell'area euro; i divari territoriali nord-sud si sono ampliati; l'aumento dei lavoratori dipendenti è accompagnato dalla crescita del numero di quelli a termine (inferiori ai sei mesi) e di autonomi senza dipendenti (con indizi di subordinazione). Forte è stato anche l'aumento del part time involontario (ben il 40% dei nuovi posti di lavoro).

Una notizia meno positiva riguarda l'età dei lavoratori rispetto a 10 anni fa. Nel 2008 il 30,2% della forza lavoro era costituita da under 35. Oggi siamo al 22% (nei trasporti passiamo

da circa un 26% di giovani nel 2008 a meno del 20%). Le cause sono diverse: il calo della popolazione giovanile (minori nascite), l'allungamento dei percorsi di studio, le difficoltà di inserimento dei giovani nel mondo del lavoro, l'innalzamento dell'età pensionabile.

Per dirla in breve, il decennio ha visto aumentare la distanza fra giovani e adulti rispetto alla stabilità del lavoro e quindi alla qualità dello stesso: la quota di dipendenti a tempo indeterminato tra i giovani è scesa dal 61,4 per cento del 2008 al 52,7 per cento del 2018 con ben un terzo dei 15-34enni di oggi avente solo un contratto a tempo determinato.

Tra l'altro, la presenza di occupati con titoli di studio superiori a quelli richiesti per la mansione svolta rappresenta un ostacolo alla realizzazione del sé lavorativo, influenzando sulla percezione dell'insoddisfazione lavorativa (e questo problema interessa oltre il 42% dei giovani laureati).

Attraverso i dati Istat possiamo scoprire che, pur diminuendo i disoccupati, si lavora meno, in termini di ore complessive, che il salario reale (quello disponibile) risulta minore per l'aumento del costo della vita (pur registrando, le retribuzioni, una crescita nel 2018 rispetto a quella dei due anni precedenti, grazie al rinnovo di 22 contratti collettivi per 4,8 milioni di dipendenti) e che la qualità del lavoro ha lasciato il posto alla precarietà lavorativa e alla vulnerabilità dei lavori più stabili. Ed a risentirne sono

soprattutto le donne.

L'incertezza dell'indipendenza economica comporta un'uscita tardiva dalla famiglia e quindi la posticipazione della fase adulta (come nozze e genitorialità). Quasi il 60% dei giovani celibi o nubili abitano ancora con un genitore.

L'altro dato a cui dobbiamo volgere lo sguardo riguarda il fronte demografico. La popolazione è in diminuzione, anche a causa dell'emigrazione dei nostri giovani in cerca di lavoro.

Tutto ciò condiziona i processi produttivi, e noi non possiamo non tenerne conto nelle nostre strategie per costruire sviluppo guardando alle nuove opportunità per il futuro.

È un mercato del lavoro difficile per i giovani ed ecco perché noi continueremo, guardando avanti come usanza della Fit-Cisl, a proporre e lavorare perché vengano realizzati i giusti incentivi all'occupazione: attraverso accordi che garantiscano un turnover in grado di invertire questo trend e trasformino l'occupazione dando qualità e garanzie ai giovani; attraverso il rinnovo dei contratti collettivi per offrire le giuste certezze retributive; vigilando sul rispetto delle condizioni di salute e sicurezza nelle aziende per un lavoro sereno. Solo così il nostro Paese sarà realmente fatto a misura di giovane, fondato sul lavoro e sull'uguaglianza, valorizzandone il capitale umano.

Christian Tschigg

Buon compleanno Fanimar



di **Remo Di Fiore**

Componente a nome della Fit-Cisl dell'Esecutivo Itf

Il Fanimar (Fondo assistenza nazionale integrativa marittimi) nella forma che conosciamo nacque su richiesta di molti marittimi e amministrativi di varie realtà, a similitudine di quanto in parte già esistente presso la Società Italia del gruppo Finmare. Già allora il personale navigante per molti mesi lontano da casa avvertiva una forte necessità di garantire per se e le proprie famiglie (non facevano più parte della Cassa marittima) delle tutele sanitarie integrative serie e complete, scevre da forme di complessità burocratiche e senza ritardi. Inoltre il navigante in quanto tale necessitava e necessita di tutele del tutto particolari a partire da quelle del titolo professionale, a eventi legati alla pirateria o all'abbandono.

Di tutte queste esigenze seppero farsi carico le tre Federazioni confederali dei trasporti, Fit-Cisl, Filt-Cgil e Uiltrasporti, che non senza difficoltà ascoltando e discutendo con i marittimi ed il personale amministrativo crearono un fondo, il Fanimar, che raccoglie da un lato tutele sanitarie integrative e dall'altro quelle legate al fatto di esser marittimi e amministrativi dal punto di vista anche sociale, a difesa in particolare delle fasce più deboli, per esempio i pensionati.

Premesso che allora come oggi non esiste nulla di simile sul mercato, sin

dall'inizio si configuravano due canali di intervento del Fanimar, che per il Fondo sono ugualmente importanti, ovvero uno di aspetto assicurativo e l'altro fatto di interventi gestiti direttamente. Anche qui, per evitare fraintendimenti, sottolineiamo che il Fanimar non ha un rapporto diretto con le assicurazioni, ma si avvale di un broker che di volta in volta individua chi in campo assicurativo offre migliori garanzie a minor costo.

responsabili, scelti in maniera paritetica dai sindacati confederali, non potessero avere cariche sindacali e non fossero retribuiti. I motivi di simili richieste sono facilmente comprensibili e non abbisognano di ulteriori spiegazioni e forse stanno alla base del successo e della credibilità del Fanimar.

A dire il vero, dopo i primi anni ed anche ora ciclicamente, molte compagnie di assicurazione, credendo il



Nelle discussioni con i marittimi e gli amministrativi vennero chiesti alcuni punti che fossero alla base del Fondo. Innanzitutto che il Fanimar fosse un esecutore di intese sindacali, ma autogestito dai soci stessi. Inoltre che i

Fanimar un puro fondo assicurativo come ne esistono oggi molti, hanno tentato di fargli concorrenza giocando al ribasso, salvo poi scoprire che il Fondo dei marittimi è un'altra cosa. Tra l'altro, mentre una compagnia di



assicurazione può dopo un anno disdire il proprio impegno, quelli assunti attraverso il Fanimar a contratto nazionale non possono disdirsi che alla scadenza contrattuale e quindi le offerte strumentali al ribasso rischiano di far saltare il Fondo stesso e i benefici ai marittimi.

Inutile dire che il Fanimar non ha scopo di lucro e che tutti i residui di bilancio positivi a fine anno vengono reinvestiti ad ulteriore beneficio dei soci. Non a caso la quota per i pensionati è molto più bassa di quella dei soci attivi e per gli over 80 è di appena 360 euro l'anno. Non va dimenticato che le coperture sanitarie riguardano l'intero nucleo familiare, compresi i conviventi e senza limite di età per i figli.

Non vogliamo qui entrare nel merito di ciò che fa il Fanimar fuori dell'ambito sanitario. Si tratta di interventi importanti per marittimi e amministrativi, molti dei quali sono finalizzati a sostenere situazioni di crisi del lavoratore. In ogni caso esiste molta documentazione in merito.

Nel tempo, in base ai contratti Itf (la Federazione internazionale dei lavoratori dei trasporti, a cui Fit-Cisl è affiliata), il Fanimar ha aumentato la propria sfera di interventi diretti o tramite assicurazione anche per i marittimi extracomunitari e per questo, a titolo di ulteriore garanzia, il suo statuto è passato al vaglio della Itf che lo ha pienamente approvato. Tra l'altro parliamo qui di interventi aggiuntivi a quelli coperti dai P&I (gli

assicuratori). Il Fondo, poi, si è impegnato a offrire coperture legate a eventi come la pirateria, l'abbandono delle navi e altro. In effetti sembrerebbe esser il Fanimar solo finalizzato ai marittimi, ma ciò non corrisponde alla realtà. Per esempio, in caso di morte sul posto di lavoro (ufficio o durante trasferimento in ospedale), gli eredi dell'amministrativo percepiscono una somma come avvenuto in un caso recente.

Più recentemente, il Fanimar attraverso i suoi consulenti si è attivato per essere iscritto all'anagrafe dei fondi presso il Ministero della Salute. Per far ciò gli interventi di natura sanitaria debbono contenere alcuni elementi come l'assistenza a domicilio. Esser parte di questo elenco ha fatto sì che, quando è l'azienda a pagare la quota associativa, essa non è considerata un benefit e quindi non è tassata. Inoltre il costo può esser scaricato dall'azienda stessa. Vi è poi un altro elemento di garanzia per i soci di corretta gestione: il Fondo ogni anno deve inviare copia del bilancio al ministero competente.

In queste settimane i responsabili del Fanimar con i suoi organi operativi (Presidente, Comitato di gestione e Consiglio di amministrazione) hanno lavorato per apportare alcune modifiche statutarie perché a breve, appena saranno varati i decreti attuativi della riforma del Terzo Settore, il Fondo possa far parte del Terzo Settore stesso, che riunirà tutte le associazioni non a scopo di lucro fissandone le

regole.

Come è stato detto nel tempo, molti fondi assicurativi hanno cercato di porsi come alternativa al Fanimar, spesso giocando al ribasso, ma comunque senza esser in grado di offrire servizi aggiuntivi di tipo sociale e senza naturalmente essere in grado di garantire servizi per la parte internazionale. Vi è comunque una riflessione da fare: dobbiamo valorizzare di

Dobbiamo valorizzare di più il Fanimar e promuoverne meglio la conoscenza tra i lavoratori

più il Fanimar e promuoverne meglio la conoscenza tra i lavoratori. Questo è un aspetto che occorre tener presente, visto che il Fanimar è uno dei più importanti veicoli di proselitismo. Il Presidente del Fondo è disponibile a incontri per illustrare l'unicità delle prestazioni, comprese quelle socio-assistenziali fornite ai lavoratori, e per mettere in condizione i vari responsabili e operatori di meglio informare i lavoratori.

Vogliamo aggiungere che da qualche anno le aziende hanno "scoperto" come gli interventi di welfare servono a fidelizzare il personale. Tutto ciò quasi sempre viene fatto cercando di tagliare fuori il sindacato. Bisognerà riflettere su questo fatto e attivarci a tutti i livelli per esser protagonisti, anche attraverso il Fanimar, di tutti gli interventi di welfare che le aziende attivano.

Nuova vita per i Comitati di Welfare



Grazie all'insistenza della Fit-Cisl insieme a ITF, la Federazione internazionale dei lavoratori dei trasporti a cui siamo affiliati, i Comitati di Welfare sono stati rilanciati. Si tratta di un servizio essenziale per i nostri marittimi e non solo.

I Comitati sono stati rilanciati grazie alla nostra insistenza

Anzitutto chiariamo che cosa sono i Comitati di Welfare nei vari porti. Tutto deriva dalla MLC 2006 che si occupa della materia alla regola 4.4. In essa, nella parte A e quindi nella sezione obbligatoria, viene stabilito che ogni Stato membro deve promuovere lo sviluppo di centri per i marittimi a terra nei più importanti porti del paese e garantire che siano facilmente accessibili dai lavoratori stessi.

Sempre nella parte A della stessa regola vengono stabilite le finalità dei centri. Essi debbono occuparsi degli aspetti culturali, ricreativi, fornire informazioni, permettere al marittimo di collegarsi con la famiglia. Il centro è quindi un punto di incontro per i marittimi imbarcati che per un pur breve lasso di tempo possono lasciare la nave con la sua continua atmosfera lavorativa. Collegate a queste funzioni ve ne sono altre più importanti, legate al sostenere i marittimi delle navi abbandonate e al rimpatrio.

Dovrebbero far parte dei Comitati di Welfare nei vari porti i soggetti collegati direttamente all'attività dei marittimi e quindi non solo le parti sociali, le Capitanerie, l'Autorità portuale, le Agenzie, la Stella Maris ma anche soggetti istituzionali quali Comune e Regione.

Volendo ricostruire un poco la storia dei Comitati in Italia dobbiamo partire dagli anni che hanno preceduto l'entrata in vigore della MLC 2006 in Italia. Siamo attorno al 2000. È bene ricordare che due sono stati e sono i soggetti impegnati nell'attività di supporto ai marittimi, ovvero l'Ispettorato ITF e la Stella Maris. Quest'ultima è il braccio operativo per i marittimi della struttura vaticana dei Migrantes e opera essenzialmente in termini di volontariato fortemente supportata dalla ITF.

Negli anni 2000 la nostra Federazione attraverso la ITF assieme a Don Giacomo Martino della Stella Maris, nello sforzo di anticipare la creazio-

ne di Centri nei vari porti, incontrarono la forte sensibilità del Comandante generale delle Capitanerie nella persona dell'Amm. Raimondo Pollastrini, figura fondamentale per dare ulteriore spinta al progetto. Prima ancora dell'entrata in vigore della MLC 2006 nei principali porti italiani furono creati i Comitati di Welfare. Venne fondato il Comitato nazionale con un suo statuto mutuato poi a livello locale. Il lavoro già da allora fu molto impegnativo. Basti pensare al gran numero di navi abbandonate e alle spese sostenute per il rimpatrio dei marittimi visto che molti paesi di bandiera ben si guardano dal sostenere le spese.

I Comitati locali anche oggi esprimono come presidente il Comandante della Capitaneria e per quello nazionale il Comandante generale delle Capitanerie. La collaborazione sul campo tra Ispettorato ITF e Stella Maris è forte. Spesso gli ispettori visitano le navi assieme ai volontari, ognuno facendosi carico delle proprie funzioni. Avvengono anche riunioni congiunte per scambiare esperienze e concordare strategie a supporto dei marittimi. Se pensiamo che nel 2018 ben 90mila marittimi hanno visitato con le loro navi i nostri porti ben si comprende la mole di lavoro che c'è da fare. Ricordiamo che la ITF attraverso il Trust offre un grande supporto economico in termini di sedi per la Stella Maris, auto per il trasporto dei marittimi e iniziative di vario genere.

Per quanto possa sembrare strano, a un periodo di grande iniziativa e fer-

mento ne è subentrato uno di stasi forse perché Don Giacomo ha avuto dalla Curia altri incarichi e l'Amm. Pollastrini è deceduto. L'attività è continuata naturalmente, ma senza grandi spinte.

Tra l'altro nelle varie strutture periferiche non è stato facile ottenere un forte coinvolgimento degli altri soggetti, in particolare quelli istituzionali che possono svolgere un ruolo importante anche dal punto di vista dei finanziamenti all'attività. Infatti reperire volontari non sempre è facile.

Ora finalmente siamo di fronte a un rilancio e a una riorganizzazione dei Comitati di Welfare. Il merito va tutto al nuovo Comandante generale delle Capitanerie Amm. Giovanni Pettorino che non solo dimostra grande sensibilità verso i problemi dei marittimi, ma è fortemente impegnato affinché i Comitati territoriali funzionino.

Tutto ciò ci porta all'importante tavola rotonda di Livorno dello scorso 20 giugno sul tema: "Sicurezza, sviluppo, solidarietà: quale futuro per il welfare

hanno visto la partecipazione, tra gli altri, dello stesso Terzia, di Marisa Metrangolo, Vicepresidente nazionale Stella Maris, Gian Enzo Duci, Presidente Federagenti, Daniele Rossi, Presidente Assoportri, Remo Di Fiore, Rappresentante della Fit-Cisl nell'Esecutivo ITF, Simone Giusti, Vescovo Diocesi Livorno. Il moderatore è stato il Direttore del "Tirreno" Fabrizio Brancoli.

Il dibattito è stato interessante e costruttivo, nel senso che si sono cercate risposte al vero problema dei Comitati ovvero il finanziamento dell'attività. Certo la ITF investe ingenti risorse in termini di mezzi e strutture, ma non nel sovvenzionamento dei costi di gestione. Ciò in base allo statuto del Trust ITF che segue la normativa inglese. La nostra proposta è stata molto semplice e coerente con le linee guida della MLC 2006, laddove si parla di tassa o trattenuta da parte dello shipping a favore dei Comitati. Infatti sarebbe sufficiente aggiungere qualche euro alla tassa di ancoraggio per risolvere il problema del finanziamento. Questa proposta non vede fa-

adeguate.

Il Presidente di Assoportri ha sottolineato come all'interno dei loro bilanci le risorse vi sarebbero. Perché siano spendibili è necessaria però una legge che autorizzi la spesa per non esser messi in mora dalla Corte dei Conti. Si è discusso molto su come attivare questo piccolo intervento legislativo anche se al momento resta di difficile attuazione.

Un altro elemento emerso riguarda le aumentate difficoltà del marittimo di avere tempo libero a terra. Oggi le soste sono molto brevi a differenza del passato. Di qui la maggiore importanza che hanno i Centri per i marittimi in ambito portuale. Per quanto ci riguarda ancora una volta abbiamo fatto notare le difficoltà di crearli per la poca disponibilità di chi per esempio gestisce un terminal. Infatti la ITF fornisce moduli delle dimensioni di un container perfettamente attrezzati con computer e distributori di bevande da collocare in banchina. Sono anche esteticamente molto belli. Non abbisognano della presenza di un operatore, ma solo di chi li apra e chiuda all'arrivo e alla partenza della nave. Necessitano solo di un collegamento alla rete elettrica e wi-fi. Sono presenti in molti porti del mondo con grande successo. Nel caso specifico del Terminal Crociere di Genova, per quanti sforzi fatti da noi e Stella Maris, non siamo riusciti sino ad oggi a ottenere neppure un locale in Stazione Marittima e neppure uno spazio in banchina per sistemare il container ITF.

Un fatto positivo è comunque emerso a Livorno, ovvero la volontà di tutti i soggetti presenti a un maggior impegno per il futuro a favore dei Comitati di Welfare e non solo, ma l'esigenza di chiedere alla nostra amministrazione e ai Ministeri competenti di dare applicazione alla MLC 2006 anche per la parte Welfare. Queste posizioni fanno ben sperare per il futuro.

Remo Di Fiore



della gente di mare?", organizzata dal Contrammiraglio Giuseppe Terzia, in collegamento con l'Amm. Pettorino.

Gli interventi di merito e il dibattito

vorevoli gli agenti marittimi e davvero non se ne capisce il motivo. Certo in qualche porto il sistema in termini di contributo volontario dell'armatore esiste ma non fornisce risposte

L'Etf più vicina ai giovani nel lavoro che cambia



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

Formazione e organizzazione, automazione e digitalizzazione, nuove forme di rappresentanza nella gig economy. Sono queste le tre aree tematiche sulle quali il coordinamento giovani della Etf, Federazione europea dei lavoratori dei trasporti, vuole focalizzarsi portandole avanti con fermezza, insieme anche alla struttura giovani della Itf, l'omologa Federazione di livello internazionale.

L'ultimo incontro dello Youth Committee Etf si è svolto l'11 e 12 giugno ad Anversa, dove il comitato è stato ospite del sindacato portuale belga Btb, che ha colto l'occasione per presentarsi e illustrare quanto fatto per sostenere al meglio i giovani e le donne portuali, creare un luogo di lavoro inclusivo, oltre a istituire un giro organizzato all'interno dell'area portuale per poter vedere da vicino l'attività svolta dai lavoratori e l'influenza della tecnologia.

Vediamo più nel dettaglio gli argomenti affrontati:

Formazione e organizzazione

La formazione è ritenuta prioritaria, per questo il giovane gruppo dirigente ha analizzato pragmaticamente la propria organizzazione, individuandone le carenze e decidendo dove concentrare le energie per migliorarne l'efficacia. Si è così stabilito che è necessario aumentare l'attività all'interno delle varie sezioni, anche attraverso la costituzione di appositi incontri informativi dedicati ai giovani; attuare percorsi di formazione sindacale che affrontino argomenti quali strategie di negoziazione e

organizzazione e acquisizione di skills digitali; migliorare la comunicazione sui social media e in generale verso l'esterno e anche con il gruppo dirigente Etf; rafforzare la collaborazione con altri gruppi giovanili.

Automazione e digitalizzazione

In un mondo nel quale i processi lavorativi sono in continua trasformazione con molte attività in mutamento attraverso meccanismi di automazione e digitalizzazione, è scontato che i giovani ritengono fondamentale svolgere un ruolo attivo nella complessa sfida della gestione di questo cambiamento che gradualmente, seppur con tempi e in misura diversa, sta coinvolgendo tutti i settori dei trasporti impattando anche sugli under 35.

Per questo si è deciso di dare un contributo di rilievo nel progetto EADT, ovvero l'ETF Automation and Digitalisation Toolkit, che si prefigge l'obiettivo di dare strumenti di ausilio al sindacato da utilizzare per affrontare il cambiamento, sfruttandone le opportunità e smussandone i rischi occupazionali. Contributo che vedrà il coinvolgimento di molti ragazzi europei attraverso un campus estivo (presumibilmente a luglio 2020) che entrerà nello specifico di questa tematica illustrandone i pro e i contro e ascoltando i pareri, le esperienze, le idee e i timori dei giovani, così da includere aspetti pratici specifici per influenzare il processo in atto con le necessità delle giovani

generazioni.

Nuove forme di rappresentanza nella gig economy

Un'altra interessante sfida riguarda il proliferare di nuove forme lavorative meno tipiche (e più precarie) che interessano soprattutto il mondo dei giovani: le piattaforme online della gig economy (come i riders che ci consegnano il cibo a domicilio ordinato online, oppure Uber, un servizio tipo taxi attivo in diversi paesi). Queste tipologie lavorative comportano la necessità di andare oltre il classico modo di fare sindacato e trovare nuove forme organizzative e di rappresentanza per associare e tutelare in maniera diretta ed efficace questi lavoratori, che sono temporanei (anche per volontà propria).

Il coordinamento giovani ha pertanto deciso che è necessario destinare risorse per entrare in contatto con questi lavoratori, conoscerne la realtà, capirne le necessità, e creare una struttura adatta a tutelarne concretamente gli interessi.

Il Coordinamento giovani si è chiuso non senza tralasciare l'indispensabilità di continuare a portare avanti con costanza il tema del cambiamento climatico, in sinergia con l'Etf tutta, e stabilendo che sarà predisposto un documento da consegnare ai nuovi componenti il Parlamento europeo con le istanze dei giovani lavoratori dei trasporti.

I trasporti: la leva per risollevare la nostra economia

Sabato 22 giugno, a Reggio Calabria, sono scesi in piazza Cisl, Cgil e Uil per sostenere le ragioni di un moderno sistema delle infrastrutture che aiuti il Sud Italia e la Calabria a recuperare competitività e sviluppo.

Garantire una “capillare rete di accessibilità territoriale” rappresenta la precondizione per superare la marginalità della Calabria e attrarre investimenti che possano sviluppare, nel breve, medio e lungo termine, una moderna piattaforma logistica, un innovativo “sistema di attività produttive, turistiche e commerciali” e un efficiente “sistema dei servizi pubblici e privati” capaci di generare sostenibilità economica e competitività produttiva in grado di reggere la concorrenza del mercato globale.

Su questo fronte, così come sulla questione del lavoro e dell'occupazione, il sistema delle infrastrutture, dei trasporti e della logistica assume una funzione rilevante e determinante per una Italia che ha, tra le tante vocazioni, anche quella di poter essere la “piattaforma logistica nel Mediterraneo”, oggi più che mai crocevia di crescenti flussi internazionali.

A tal fine si sollecita la messa in opera di urgenti interventi, in parte già da tempo programmati, per il raccordo strutturale dei porti, degli aeroporti, delle reti stradali e ferroviarie; il completamento dell'ammodernamento dell'A2; la costruzione della nuova S.S. 106 quale asse di grande comu-

nica sul corridoio Ionico-Adriatico funzionalmente interconnesso, attraverso gli assi trasversali con il corridoio tirrenico; il completamento dei lavori per il “corridoio plurimodale delle merci” porto di Gioia Tauro, San Lucido, Cosenza, Sibari-Taranto; la realizzazione dell'AV ferroviaria da Salerno a Villa S.G-Reggio C.; l'avvio dei lavori per l'ammodernamento della linea ferroviaria Lamezia Terme-Catanzaro Lido; la messa in sicurezza e la realizzazione di tutte quelle opere di innovazione tecnologica indispensabile per la sostenibilità gestionale e per la competitività dei servizi e delle attività produttive che stentano a decollare.

In questo contesto, enorme e prioritaria rilevanza assume il definitivo rilancio delle attività nel porto di Gioia Tauro, nell'area retroportuale e in tutte le aree interconnesse al sistema portuale e aeroportuale calabrese già ricomprese nella Zes, la Zona economica speciale, così come deliberata dal governo regionale e approvata da quello nazionale a gennaio dello scorso anno.

Altro segmento importante e prioritario è rappresentato dal comparto del trasporto pubblico locale su gomma e su ferro. Nel merito si rivendicano il blocco dei tagli e più risorse economiche nazionali e regionali necessari a realizzare l'adeguata programmazione dei servizi come previsto sia dalla legge di riforma regionale sia dal nuovo piano regionale dei trasporti.

Due strumenti importanti che, come Fit-Cisl, ci hanno visto soggetto attore e sostenitore e che, come tale, punta al raggiungimento degli obiettivi già condivisi per un sistema dei servizi di trasporto collettivo regionale esigibile, sostenibile e competitivo per tutte le piccole e grande comunità calabresi.

In quest'ottica riteniamo che non sia più accettabile l'atteggiamento di attesa da parte della Regione Calabria che, di fatto, continua a rimandare la sottoscrizione con Trenitalia del contratto di servizio per i servizi ferroviari regionali. Ricordiamo che tale contratto è scaduto il 31 dicembre 2017.

Il sistema integrato dei trasporti e della logistica, per noi, resta l'asse portante di uno sviluppo armonizzato del territorio e del Paese. Solo così le donne e gli uomini di questa terra avranno l'opportunità di restare e crescere insieme con la Calabria, per una Italia unita e indivisibile in grado d'interagire e competere a livello globale. Insieme dobbiamo ripartire dal Sud per unire tutto il Paese. Nessuno, infatti, deve rimanere indietro.

*Annibale Fiorenza
Segretario generale Fit-Cisl
Calabria*

La Fit-Cisl in prima linea per la salute e i diritti delle donne

Le donne, la loro salute e i loro diritti. La Fit-Cisl Campania ne ha fatto una priorità, temi a cui teniamo moltissimo. Non è un caso che il 13 giugno scorso, coinvolgendo delegate, rappresentanti sindacali e lavoratrici dei trasporti, vi abbiamo dedicato una giornata di studi e riflessioni, aperta dall'introduzione del Segretario generale Alfonso Langella.

Abbiamo posto le donne al centro, partendo dalla consapevolezza che, nel corso della nostra storia, sono state spesso messe da parte, in quanto considerate il genere "debole". Solo con il passare dei secoli, grazie a giuste lotte e per mezzo della forza e dell'intelligenza di alcune di esse si sono fatti dei passi da gigante fino ad oggi. La donna nella società odierna ha conquistato un posto importante ed è diventata il fulcro di interesse dello Stato sia per i diritti nell'ambito lavorativo che per la di lei salute, anche se c'è ancora molto da fare.

Nella giornata del 13 giugno abbiamo discusso della donna nella sua totalità, dal suo rapporto con il lavoro a come possa far conciliare il lavoro con la propria famiglia. Grazie alle Coordinatrici donne Campania e nazionale della Fit-Cisl sono stati trattati in maniera approfondita i temi citati delle tutele e dei diritti acquisiti, quali la tutela della maternità e paternità, il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro soprattutto nell'ambito dei trasporti e i vari accordi aziendali tesi ad agevolare sì la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, ma nell'ottica della condivisione del-

le responsabilità familiari, per far in modo che i compiti riconducibili a tali responsabilità non ricadano solo sulle spalle delle donne.

Prima non esistevano incentivi al lavoro femminile, soprattutto dopo la maternità; con le pari opportunità nel mondo del lavoro viene rivista la normativa vigente sul congedo parentale, per estenderlo al massimo e per incentivare il ritorno al lavoro della donna e riconoscendo la possibilità di assentarsi dal lavoro anche ai padri, introducendo novità per promuovere l'imprenditoria femminile e sanzioni contro le molestie sessuali e la disparità di trattamento sul lavoro. È stato illustrato un quadro chiaro e completo del cambiamento avvenuto negli anni a favore della donna con il divieto di licenziamento o di sospensione della lavoratrice dall'inizio dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno del bambino, usufruendo dei congedi di maternità con le relative flessibilità.

La giornata è stata inoltre improntata sul tema della salute della donna. Incontri organizzati con estrema professionalità e attenzione, come quello della Fit-Cisl Campania, permettono alle donne di pensare di più a se stesse, facendo effettuare tramite medici competenti test ed esami per prevenire il tumore al seno; la neoplasia più frequente nel sesso femminile. Gli esperti dell'Alts (Associazione per la lotta ai tumori al seno), hanno parlato, dopo aver effettuato i dovuti controlli, di come piccoli gesti semplici possono salvarci la vita con l'au-

to-esame del seno e i fattori di rischio annessi.

La Responsabile del Coordinamento nazionale donne Fit Francesca Di Felice ha esposto i risultati raggiunti, grazie all'azione della Fit, attraverso la contrattazione sul tema della conciliazione tempi dei tempi vita e di lavoro per i genitori; l'esperto dell'Inas, Andrea Lanzarote ha illustrato le norme relative a quota 100; la Responsabile pari opportunità della Cisl Napoli Anna Letizia ha parlato di contrattazione di genere e infine Sara Esposito di comunicazione. Luisa Marrone, Responsabile del Coordinamento regionale donne Fit ha sottolineato che: «Il Segretario generale Alfonso Langella ha voluto in prima persona questa giornata perché mettiamo al centro del nostro agire le problematiche di genere e le quote rosa per dire basta alle discriminazioni». «Credo sia importante poter e dover partecipare a giornate importanti come questa, soprattutto quando il nostro sindacato l'ha voluta fortemente», ha aggiunto Martina Pellecchia.

Al termine della giornata è stato affrontato un altro importante argomento improntato sullo studio del linguaggio non verbale, grazie ad una psicologa.

*Luisa Marrone
Resp. coordinamento donne Fit-Cisl
Campania*

Lazio

Benessere dei lavoratori e produttività: un binomio vincente

Soddisfazione dei lavoratori e produttività aziendale è un binomio possibile? L'attenzione ai dipendenti e la salute economica delle imprese sono elementi in contrapposizione o vanno di pari passo? In poche parole, l'eterno conflitto tra "capitale" e "lavoro" è inevitabile o esiste una terza via, più partecipativa, che coniughi entrambi?

Si è parlato di questo nell'ambito della tavola rotonda "Produttività e Benessere: la creazione del valore condiviso", organizzata recentemente dalla Fit-Cisl del Lazio a Terracina.

Analizzando alcune buone prassi aziendali adottate nel comparto dei trasporti, è emerso con chiarezza ed evidenza che l'attenzione al lavoratore e l'aumento della competitività possono essere direttamente proporzionali: le aziende che puntano sui propri lavoratori sono vincenti, eccome. Tramite politiche inclusive e attente al dipendente come "persona", a 360 gradi, la loro vitalità e produttività è incrementata.

Non si tratta soltanto di un'impressione, ma di una realtà documentabile statisticamente: secondo il Rapporto 2019 - Welfare Index Pmi, promosso da Generali Italia con la partecipazione di realtà associative importanti come Confindustria, Confagricoltura, Confartigianato e Confprofessioni, gli imprenditori che hanno puntato sul Welfare aziendale dichiarano di avere impatti positivi sulla competitività. Per la Social Market Foundation, uno dei principali think tank dell'Uk, la felicità del lavoratore aumenta del 22%



la sua produttività rispetto a quella di un dipendente inappagato, e del 12% rispetto alla media.

In poche parole, non è soltanto il pur importantissimo parametro reddituale a pesare nel mondo occupazionale e dell'impresa, ma anche un altro indicatore: la soddisfazione delle persone sul posto di lavoro.

Nel corso della tavola rotonda che abbiamo organizzato è emerso quanto sia importante, anche per il nostro comparto e per il nostro territorio, adottare logiche "win-win", dialoganti e improntate alla partecipazione. È intervenuto Mario Terra di Cls, Consorzio Logistica e Servizi, che ha sottolineato come le imprese nascano da un sogno, da una spinta innovativa che si basa proprio sulle persone e sulle relazioni. È puntando su questo, facendo rete e con l'ascolto reciproco, che si possono superare le molte criticità nella logistica. Un altro esempio di "best practice" è stato quello di Maurizio Nelli, Direttore delle Risorse umane di Europcar, secondo cui sono molte le attenzioni concrete che si possono prestare al lavoratore per valorizzarlo: per fare alcuni esempi,

la possibilità di usufruire di una palestra o un nido aziendale, o di effettuare smart working. Anche Simone Gorini, Direttore dei Trasporti regionali Lazio Trenitalia, ha spiegato che uno dei punti di forza del lavoratore delle Ferrovie è il lato umano: si tratta di persone che svolgono ruoli di grande responsabilità per altre persone. Francesco D'Ambrosio, Psicologo, psicoterapeuta e docente universitario, ha focalizzato infine l'attenzione sulla qualità della vita e sul "clima" all'interno dell'ambiente lavorativo.

Siamo convinti del fatto che, per guardare al futuro con lungimiranza e ottimismo, nel nostro settore come in altri, si debba puntare su una bilateralità attenta al benessere dei lavoratori, senza dimenticare il valore dei legami interpersonali e la centralità della "persona". Si tratta di una sfida che possiamo e dobbiamo intraprendere e vincere.

*Marino Masucci
Segretario generale Fit-Cisl
Lazio*

Diciamo sì agli investimenti

Il sistema aeroportuale in Toscana si trova in una situazione talmente complessa che è necessario fare il punto. A maggior ragione dopo lo stop agli investimenti per la nuova pista dell'aeroporto di Firenze da parte del Tar della Toscana, che probabilmente avrà ricadute sul personale.



Dobbiamo intanto precisare che, da quando la proprietà Corporation America Italia ricomprende sia l'aeroporto di Pisa che quello di Firenze, si sono avuti diversi incontri che hanno analizzato gli investimenti ma anche l'organizzazione del lavoro e che hanno prodotto novità importanti con effetti diretti sul personale. In questo contesto, dopo i tanti incontri e il raggiungimento dell'accordo del dicembre 2018, validato anche da un referendum, abbiamo messo al sicuro i lavoratori sia dal punto di vista del reddito che dell'occupazione e delle garanzie contrattuali. Il nuovo modello organizzativo, in virtù anche delle regole sulla concorrenza e sull'effi-

cienza degli scali, rispetto ai servizi offerti alle varie compagnie di bandiera, ha visto la nascita di due società: "Toscana Aeroporti" con circa 400 persone (280 a Pisa e 120 a Firenze) e "Toscana Aeroporti Handling" con circa 380 persone (180 a Pisa e 200 a Firenze); il tutto accompagnato da ingenti investimenti per lo sviluppo dei due siti aeroportuali.

Insomma, si trattava di un percorso incentrato sulla crescita dei traffici, che proiettava il sistema aeroportuale toscano in un contesto non solo nazionale ma soprattutto europeo con apertura anche ai voli intercontinentali, mettendo in sicurezza il personale e creando i

presupposti per lo sviluppo e per nuove assunzioni stabili.

Ora la situazione, con i nuovi scenari del blocco degli investimenti sul sito aeroportuale fiorentino, sembra mettere in discussione il progetto e gettare un'ombra sui fondi previsti creando incertezza e preoccupazione fra i lavoratori.

Fermo restando che eravamo e restiamo favorevoli alla nuova pista, ai nuovi terminal e alle varie infrastrutture dell'aeroporto di Firenze, ben vengano i ricorsi annunciati al Consiglio di Stato, sia dalle istituzioni locali che regionali come anche dalla società

Toscana Aeroporti con l'obiettivo di validare sia le prescrizioni tecniche (142) sia la "Via" approvata dal Governo. Bisogna ripartire con gli investimenti di circa 150 milioni di euro ma, nel frattempo, non possiamo stare fermi: crediamo che gli impegni presi vadano sempre mantenuti, come gli investimenti di 65 milioni di euro sull'aeroporto di Pisa. È necessario rispettare il cronoprogramma e andare speditamente all'ampliamento dei terminal e delle infrastrutture di volo dell'aeroporto di Pisa (pista secondaria, aree di stazionamento, progetto di realizzazione di un Hub di manutenzione aeromobili) per ammodernare l'impianto e creare le condizioni per rispondere sempre più alla domanda sia delle compagnie che dei viaggiatori.

Come sindacato riteniamo che la strada giusta sia questa: lanciare messaggi positivi che vadano nella direzione di creare futuro e occupazione e prospettive di crescita per il sistema aeroportuale toscano. La situazione è senz'altro recuperabile. Crediamo nell'operato della magistratura e nella affidabilità e fattibilità dei piani e nelle prescrizioni approvate dal Governo per la salvaguardia del territorio e dell'ambiente. Sull'aeroporto di Firenze dobbiamo andare avanti e fare gli investimenti previsti nei tempi fissati, così come per l'aeroporto di Pisa.

Franco Fratini
Segretario regionale Fit-Cisl
Toscana

Nel mondo oltre 70 milioni di persone in fuga dalla guerra

di Geivù

Nel 2018, il numero di persone in fuga da guerre, persecuzioni e conflitti ha superato i 70 milioni. Si tratta del livello più alto registrato dall'Unhcr, l'Agenzia delle Nazioni Unite per i Rifugiati, in quasi 70 anni di attività.

I dati raccolti nel rapporto annuale dell'Unhcr Global Trends mostrano come attualmente siano quasi 70,8 milioni le persone in fuga. Per coglierne la portata, tale cifra corrisponde al doppio di quella di 20 anni fa, con 2,3 milioni di persone in più rispetto a un anno fa, e a una popolazione di dimensione compresa fra quelle di Thailandia e Turchia.

La cifra di 70,8 milioni è stimata per difetto, considerato che la crisi in Venezuela in particolare è attualmente riflessa da questo dato solo parzialmente. In tutto, circa 4 milioni di venezuelani, secondo i dati degli Stati che li hanno accolti, hanno lasciato il Paese, rendendo la crisi in atto uno degli esodi forzati recenti di più vasta portata a livello mondiale. Sebbene la maggior parte delle persone in fuga necessiti di protezione internazionale, ad oggi solo circa mezzo milione di queste ha presentato formalmente domanda di asilo.

La cifra di 70,8 milioni registrata dal rapporto Global Trends è composta da tre gruppi principali. Il primo è quello dei rifugiati, ovvero persone costrette a fuggire dal proprio Paese a causa di conflitti, guerre o persecuzioni. Nel 2018 il numero di rifugiati ha raggiunto 25,9 milioni su scala mondiale, 500mila in più del 2017. Inclusi in tale dato sono i 5,5 milioni di rifugiati palestinesi che

ricadono sotto il mandato dell'Agenzia delle Nazioni Unite per il Soccorso e l'Occupazione dei rifugiati palestinesi nel Vicino Oriente.

Il secondo gruppo è composto dai richiedenti asilo, persone che si trovano al di fuori del proprio Paese di origine e che ricevono protezione internazionale, in attesa dell'esito della domanda di asilo. Alla fine del 2018 il numero di richiedenti asilo nel mondo era di 3,5 milioni.

Infine, il gruppo più numeroso, con 41,3 milioni di persone, è quello che include gli sfollati in aree interne al proprio Paese di origine, una categoria alla quale normalmente si fa riferimento con la dicitura sfollati interni.

La crescita complessiva del numero di persone costrette alla fuga è continuata a una rapidità maggiore di quella con cui si trovano soluzioni in loro favore. La soluzione migliore per qualunque rifugiato è rappresentata dalla possibilità di fare ritorno nel proprio Paese volontariamente, in condizioni sicure e dignitose. Altre soluzioni prevedono l'integrazione nella comunità di accoglienza o il reinsediamento in un Paese terzo. Tuttavia, nel 2018 solo 92.400 rifugiati sono stati reinsediati, meno del 7 per cento di quanti sono in attesa. Circa 593.800 rifugiati hanno potuto fare ritorno nel proprio Paese, mentre 62.600 hanno acquisito una nuova cittadinanza per naturalizzazione.

Ci sono alcuni fatti sui rifugiati che è bene conoscere. Spesso sono dati ed evidenze che passano in cavalleria. Per

meglio districarsi nel dibattito pubblico, sempre più ideologico e acritico, li mettiamo a disposizione del lettore.

Minori: nel 2018, un rifugiato su due era minore, molti (111.000) soli e senza famiglia.

Prima infanzia: l'Uganda ha registrato 2.800 bambini rifugiati di età pari o inferiore a cinque anni, soli o separati dalla propria famiglia.

Fenomeno urbano: è più probabile che un rifugiato viva in paese o in città (61%) che in aree rurali o in un campo rifugiati.

Ricchi e poveri: i paesi ad alto reddito accolgono mediamente 2,7 rifugiati ogni 1.000 abitanti; quelli a reddito medio e medio-basso ne accolgono in media 5,8; gli Stati più poveri accolgono un terzo di tutti i rifugiati su scala mondiale.

Dove si trovano: circa l'80% dei rifugiati vive in paesi confinanti con quelli di origine.

Durata: quasi 4 rifugiati su 5 hanno vissuto con tale status almeno per cinque anni. Un rifugiato su 5 è rimasto in questa condizione per almeno 20 anni.

Nuovi richiedenti asilo: nel 2018 il numero più elevato di nuove domande d'asilo è stato presentato da venezuelani (341.800). Sempre nel 2018, 1 persona ogni 108 era rifugiata, richiedente asilo o sfollata. 10 anni prima la proporzione era di 1 su 160.

«Sblocchiamo subito i cantieri»



57 anni, milanese, laureato in scienze giuridiche, imprenditore, Luca Squeri è uno dei maggiori esperti di trasporti di Forza Italia. È stato membro della Commissione Trasporti della Camera nella precedente legislatura. Alle ultime elezioni è stato rieletto sempre alla Camera in un collegio uninominale della Lombardia.

cassetto. Poi lo ha pubblicato ma, vista l'ambiguità dei conti mostrati, è stato completamente scavalcato dal Premier Conte, che ha fatto fare

ché è inadeguato per questo ruolo».

MINISTERO DEI TRASPORTI. Una pagella a Danilo Toninelli. Il ministro 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 quasi tutte le opere e sembra anche commettere alcune gaffe. Cosa prevede? Resisterà alla guida del dicastero?

«Ci eravamo lasciati a dicembre con un giudizio ben al di sotto della sufficienza per il ministro. Dopo sei mesi, se possibile, è peggiorato, e ci sono due esempi emblematici. Penso, in primis, a quanto successo per l'analisi costi-benefici della TAV, un progetto che giustamente richiede un costante monitoraggio. È inspiegabile che, intanto, per due mesi Toninelli si sia tenuto il documento nel

un'altra analisi in due settimane e che non solo non è pubblica, ma ha modificato in maniera sostanziale la precedente e, ad oggi, non sappiamo a quale documento dobbiamo riferirci. Con l'unico risultato di aver perso lui la faccia e noi Paese la credibilità.

Ma la goccia che ha fatto traboccare il vaso penso sia l'Allegato infrastrutture al Documento di economia e finanza, presentato ad aprile. Un documento piatto, senza nessuna visione di politica dei trasporti, ma una descrizione sommaria e parziale di cosa sia il trasporto. Direi più una tesina di maturità che un documento strategico.

Ripeto quanto dissi a dicembre: non ha capito il ruolo che ha. Lo dico da cittadino prima ancora che da parlamentare, andando contro il mio ruolo di opposizione che Toninelli rende estremamente facile: lasci, chiedi un altro incarico o gli diano altro da fare, per-

SBLOCCA CANTIERI. Con il decreto così chiamato, il Codice degli appalti è sospeso per due anni fino al 31 dicembre 2020: secondo il Vicepremier Matteo Salvini serve per rilanciare gli investimenti pubblici e facilitare la riapertura dei cantieri. La Lega frena anche sulla revoca delle concessioni autostradali. Ma allora è lui il vero Ministro dei Trasporti?

«Salvini ha preso atto che la politica del "no" che Di Maio porta avanti da anni va fermata; vi è la necessità di invertire rotta, e far ripartire il Paese.

Farlo ripartire nel rispetto delle leggi e dei vincoli ambientali, ma dando alle imprese la possibilità di ritornare a essere competitive. Sono cambiati gli equilibri politici, al Mit è rimasto solo Toninelli che continua a resistere e a provare a dire che finanziando i monopattini elettrici si aumenta la competitività del Paese. Anche questa diversa visione delle infrastrutture dovrebbe far capire a tutti che Lega e 5 Stelle sono molto distanti su alcuni temi strategici per il Paese».

PORTI. Daniele Rossi, Presidente della Autorità di sistema portuale del Mare Adriatico Centro-settentrionale è stato eletto per acclamazione Presidente di Assoporti. Riuscirà a raggiungere gli stessi risultati del predecessore Zeno D'Agostino, nominato Vicepresidente di Espo, l'organizzazione europea della portualità?

«Siamo fiduciosi. I porti italiani stanno attraversando una fase di riorganizzazione politica e amministrativa e il ruolo dell'Associazione deve essere in sinergia con il Governo. Ma ho visto poco o nulla da parte del Ministro e del Governo dopo l'accusa della Commissione europea al sistema di funzionamento finanziario dei nostri porti che, se portasse a una procedura di infrazione, azzererebbe praticamente la capacità dei nostri scali di fare attività.

Detto questo, Assoporti, al netto di qualche diatriba interna, rappresenta un interlocutore che è diventato molto autorevole anche in Europa, e Rossi ha davanti a sé un mandato che dovrà affrontare questioni complesse: sistema di autofinanziamento, Via della Seta, lavoro portuale, regolamento sulle concessioni e competizione mediterranea sono solo alcuni temi su cui sono sicuro che farà gli interessi dei nostri scali, anche in sinergia con il ruolo di D'agostino all'Espo».

BATTAGLIA NAVALE TRA GRIMALDI E ONORATO. Onorato ha accusato il collega di condurre una politica contraria alla "italianità" dell'armamento nazionale a danno dei marittimi italiani. Chi ha ragione? Ora la battaglia si è spostata sul Porto di Livorno. Anche qui, chi ha ragione?

«Ciò che è successo nel porto di Livorno è una spia di un problema diverso, che coinvolge due armatori in contrasto ma che è più opportuno vedere scervolo da dinamiche specifiche.

A Livorno abbiamo assistito al commissariamento del porto per problemi sorti per l'utilizzo delle banchine. Purtroppo da quando fu approvata la legge 84/94 sulla portualità non è mai stato emanato il famoso regolamento per le concessioni portuali che avrebbe dovuto fare chiarezza in materia, dando omogeneità a un'attività cruciale e che oramai sta catalizzando il settore dello shipping a livello internazionale.

Quanto successo a Livorno, che poi si dovrà risolvere, forse può aiutare ad affrontare il tema delle concessioni, evitando personalizzazioni che non sono mai piacevoli».

FS ITALIANE. Presentato il piano industriale 2019-2023 con investimenti per 58 miliardi di euro e la creazione di 120mila posti di lavoro. Alla presentazione sono intervenuti il Presidente del Consiglio Giuseppe Conte, il Ministro dell'Economia Giovanni Tria (azionista al 100% del gruppo) e quello dei Trasporti Danilo Toninelli. Propaganda o serietà di intenti?

«È bene ricordare che stiamo parlando di opere importanti, che vanno da grandi interventi a questioni più locali. Io penso che la creazione di 120mila posti di lavoro possa essere una boccata di ossigeno per tante importanti professionalità e spero che arrivino queste assunzioni. Quello che non riesco a capire è se il Governo intenda investire sul trasporto ferroviario o se invece la questione dell'intermodalità efficiente, in linea con quello che il Paese può dare, sia uno slogan.

Se dobbiamo dire che con il trasporto ferroviario assumeremo migliaia di persone è un conto, magari c'è chi ci crede senza approfondire la questione. Se invece pensiamo che il trasporto ferroviario possa essere di stimolo a tutta l'attività economica del Paese, allora credo che vada fatto un discorso serio e che si richieda una visione diversa da

quella attuale e quindi il piano industriale dovrebbe contenere "anche" una previsione di assunzioni, ma come parte di un approccio di valorizzazione globale di questa modalità di trasporto».

AUTOSTRADE. Il 20 giugno l'Autorità di regolazione dei trasporti ha dato il via libera al nuovo sistema tariffario con la riduzione dei pedaggi autostradali ai 16 concessionari. Aiscat, l'associazione dei concessionari, ha già protestato: così si bloccano gli investimenti. Chi ha ragione?

«È un tema molto delicato in quanto le concessioni sono regolate da contratti siglati e in pieno vigore. E credo che uno Stato serio, indipendentemente dalla politica che si adotti, debba tener fede, prima di tutto, all'applicazione del diritto, altrimenti si va verso un governo di pancia che è sempre negativo.

Bisogna dire che il lavoro svolto dall'Art rientra in un contesto di certezza normativa e di assoluta trasparenza, e se vi è una delibera di rimodulazione dei pedaggi credo che si possa essere costruttivi e vederla come un elemento innovativo, se tutela tutte le parti in causa.

Detto questo, e senza entrare nello specifico, a grandi linee si prevedeva che il livello dei pedaggi era proporzionalmente diretto a quello degli investimenti, salgono gli uni e salgono gli altri. Ora, senza giudicare il meccanismo, questi due elementi fondamentali dei contratti vengono in qualche modo scollegati tra loro, ed è indubbio che si pone un problema di pianificazione dell'attività imprenditoriale, il cui primo obiettivo deve essere, in questo caso, la sicurezza degli utenti e di chi viaggia sulla strada.

Sarà necessaria una valutazione oggettiva degli effetti della delibera, e mi auguro che ci possa essere spirito collaborativo nell'ascoltare tutti gli attori interessati».

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.

Noi, appassionati del settore manifatturiero italiano



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

L'Italia è la seconda manifattura d'Europa, ma spesso la politica e l'opinione pubblica non ne sembrano consapevoli.

Realtà come la fondazione **Ergo** hanno come mission quella di sviluppare questo grande patrimonio lavorativo e industriale: «Ci occupiamo di organizzazione dei processi produttivi e della salute del lavoro nelle maggiori fabbriche italiane - spiega **Sandro Trento**, Direttore generale della fondazione - siamo un luogo indipendente nel quale operano insieme aziende, sindacati, esperti accademici e di settore con lo scopo di condividere un approccio strutturato e scientifico alla gestione del miglioramento continuo della produttività e dell'ergonomia».

Un tema strategico.

«Sì, e nasce dal fatto che noi di Fondazione Ergo abbiamo una grande passione per il settore manifatturiero italiano, le fabbriche, la trasformazione e l'innovazione tecnologica e organizzativa.

I progetti e gli studi avviati hanno un filo conduttore che è quello di indagare e sviluppare un nuovo modello di "bella fabbrica" incentrato sull'uomo. "BellaFactory", infatti, è il nome che abbiamo scelto per il nostro percorso di certificazione volontaria dedicato alle piccole e medie imprese, con cui

intendiamo aiutarle a ridisegnare la visione aziendale ispirandosi ai concetti di "buona produttività" e di "bella fabbrica". Un'innovativa filosofia di umanesimo industriale che coniuga la salute e il benessere con la competitività, favorendo il miglioramento continuo della produttività rispetto a livelli di organizzazione Best in Class, lo sviluppo dell'ergonomia e la diminuzione degli sprechi.

La Fondazione, inoltre, è titolare di EAWS (Ergonomic Assessment Work-Sheet), sistema che consente di verificare il rischio da sovraccarico biomeccanico, la fatica a cui un lavoratore è sottoposto e prevenire infortuni e malattie. Naturalmente, è un sistema che le imprese possono utilizzare per svolgere analisi al proprio interno».

Qual è secondo voi lo stato di salute della nostra manifattura?

«Siamo in un momento molto delicato. Lo scenario internazionale è molto incerto, a partire dalla guerra commerciale aperta da Trump e dal rallentamento in corso anche in altri paesi avanzati. L'incertezza è un fattore che, da un lato, pesa in senso negativo sulle decisioni di investimento delle imprese, che magari preferiscono aspettare e rinviare, dall'altro spinge molti consumatori a procrastinare gli acquisti».

Come si può superare questa fase?

«Per rafforzare la crescita serve un quadro di rilancio degli investimenti domestici e della domanda interna. Sarebbe necessario destinare risorse alla realizzazione di nuove infrastrutture, rifinanziare il Piano Industria 4.0, a migliorare i sistemi di formazione e di istruzione. Non più rinviabile è una azione sistematica di riduzione dei lacci e laccioli che pesano sull'attività imprenditoriale. Le imprese hanno fatto, e stanno facendo, con grande sforzo, la loro parte; servirebbe ora un lavoro di squadra anche da parte dell'attore pubblico».

E le pmi come dovrebbero agire?

«Nel contesto manifatturiero delle pmi italiane, la sfida per rimanere competitivi non sembra tanto quella di acquistare nuovi macchinari, quanto, piuttosto, di attuare cambiamenti dei modelli organizzativi e miglioramenti significativi della qualità della forza lavoro.

Un modello organizzativo evoluto, infatti, prevede la collaborazione e la partecipazione di personale, anche operativo, coinvolgendolo nelle attività aziendali come nella progettazione ergonomica dei posti di lavoro».

CONSORZIO NAZIONALE COOPERATIVE PLURISERVIZI

Società Cooperativa

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



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

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

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



CNCP – Consorzio Nazionale Cooperative Pluriservizi – Attività 360° soc. coop.

Via Salaria, 89 – 00198 ROMA

Partita IVA 01211431000 – Codice Fiscale 03565500588 – CCIA 443682

Telefono: 06.400.48.20 - Fax: 06.85.40.292 – e mail: segreteria@cncp.net – www.cncp.net



Miglioriamo *da 65 anni* per proteggere

te e la tua famiglia **sul lavoro**
e **nel tempo libero** in caso
di **infortunio e malattia**
e da oggi anche con
la **tutela legale**.



www.inat.it

00142 Roma
Largo Carlo Salinari, 18
Tel. 06.515741
Fax 06.5137841
Email: info@inat.it