

La VOCE dei trasporti

LXIX anno dalla fondazione

N. 9 | Settembre 2019

**Signori(e) si (ri)cambia,
ancora una volta...**



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** Signori(e) si (ri)cambia, ancora una volta...

In Evidenza

- 5** Ciao Mario...
6 Inaccettabili ritardi per i rinnovi dei ccnl Autostrade e Porti
8 Il ccnl? È il principale elemento regolatore del settore
10 Welfare aziendale: più ce n'è meglio è

Mobilità Ferroviaria

- 12** Dal rinnovo del ccnl allo sviluppo del trasporto merci: le nostre strategie
14 Lo sviluppo del tpl? Passa dal rinnovo del ccnl
16 Manutenzione Rotabili: si faccia di più per i lavoratori in appalto
17 Altre assunzioni in Manutenzione Infrastrutture di Rfi

Sindacato e Strategie

- 18** Stallo inaccettabile per il rinnovo del ccnl
20 Il rinnovo del ccnl, il modello organizzativo e il contratto di programma
22 Procediamo verso il rinnovo del ccnl unico
24 Siamo ai blocchi di partenza per il rinnovo del ccnl

Generi e Generazioni

- 26** Il Codice Rosso: una legge importante contro la violenza domestica
28 Il Jobs Act? Un flop annunciato
 Per le assunzioni meglio il ccnl

Fit International

- 30** Non sempre la liberalizzazione migliora il trasporto ferroviario: lo dicono i dati europei
35 A che punto è la trattativa mondiale per i rinnovi contrattuali
37 Meno incidenti in mare, ma non vogliamo abbassare la guardia

Regioni

- 39** Lazio. "Pronto intervento diritti dei lavoratori": andare incontro alle "periferie" dell'occupazione
40 Lombardia. Finalmente anche Trenord ha un contratto premiante
41 Sardegna. Anas cambi approccio verso l'isola
42 Toscana. Prospettive e sviluppo del Porto di Piombino

Opinioni e Colloqui

- 43** Il business miliardario del calcio
44 Il Venezuela ha bisogno di noi più che mai

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

N. 9 Settembre 2019

LXIX anno dalla fondazione

Autorizzazione del Tribunale di Roma n.350 del 16.6.1987

Proprietà La Rotaia S.r.l.

Direttore: Salvatore Pellecchia

Direttore Responsabile: Giulia Dellepiane

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

Impaginazione e grafica: Fabio Grassini

Direzione, Redazione, Amministrazione:

Via A. Musa, 4 - 00161 Roma

Tel. 06 44286307 - Fax 06 44286361

fit@cisl.it

Stampa: Tipografia CSR

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

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 24/09/2019

Finito di stampare nel mese di Settembre

Tiratura: 28.000 copie

Signori(e) si (ri)cambia, ancora una volta...



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

Dal 5 settembre scorso abbiamo un nuovo Governo, il Conte II. Atteso che è il 66esimo in 73 anni di Repubblica, stiamo viaggiando a una media di 1,1 governo all'anno e questo dato ci fa capire perché il nostro Paese non riesce né a rialzarsi né a uscire da una crisi ormai divenuta cronica. A fine luglio il debito pubblico ha superato la soglia dei 2.400 miliardi di euro; le persone povere sono più di 5 milioni; ci sono quasi 3,8 milioni di lavoratori precari e i disoccupati sono più di 2,7 milioni. Nell'ambito dei trasporti nazionali i nodi arrivati da tempo al pettine (come la carenza di idonee infrastrutture, la presenza di una iniqua legislazione che ha favorito i processi di liberalizzazione, di una burocrazia opprimente, di un sistema fiscale penalizzante per le imprese nazionali) non si riescono ancora a sciogliere e le emergenze di un tempo, Alitalia in testa, sono ancora le emergenze di oggi.

Il Presidente Conte nel suo nuovo

discorso di insediamento ha presentato il programma del suo Governo affermando che è «nuovo nella sua impostazione, nel suo impianto progettuale, nella determinazione a invertire gli indirizzi meno efficaci delle pregresse azioni, nelle modalità di elaborazione di soluzioni ai bisogni dei cittadini, nuovo nel suo sforzo di affrontare le questioni più critiche» e che «questo progetto politico segna l'inizio di una nuova, che consideriamo risolutiva, stagione riformatrice». Intanto, per affrontare questa nuova stagione con il piede giusto il governo Conte dovrà trovare subito 23 miliardi di euro per scongiurare l'aumento dell'Iva.

Pochi giorni dopo l'insediamento lo stesso Presidente, segnando un cambio di passo apprezzabile rispetto ai passati Governi, ha incontrato le organizzazioni sindacali. L'avvio del dialogo però, seppur sia di buon auspicio, non basta. Il vero cambio di passo rispetto al passato dovrà in primis essere dimostrato con la legge di Stabilità, che dovrà contenere segnali precisi in materia di «crescita» e di scelte di equità, a partire dalla riduzione delle tasse

per i lavoratori e i pensionati, e una attenta pianificazione di medio-lungo termine in grado di agire sui troppi numeri negativi che caratterizzano il nostro Paese da ormai troppo tempo. Basti pensare che nel 2018 l'Italia, anche a causa dell'elevata pressione fiscale e della difficoltà di accesso al credito, si è attestata al 51° posto (perdendo cinque posizioni rispetto all'anno precedente) nella classifica mondiale «Doing Business» che la Banca Mondiale elabora per evidenziare dove è più facile fare impresa. Nella stessa classifica la Danimarca è seconda, la Svezia al dodicesimo posto, la Germania ventiquattresima, la Spagna trentesima e il Portogallo trentaquattresimo.

Vedremo se questi segnali arriveranno. Nel frattempo, come Fit-Cisl insieme a Filt-Cgil e Uiltrasporti, abbiamo già sollecitato al Mit un incontro per presentare alla nuova Ministra i contenuti della vertenza «Rimettiamo in movimento il Paese» e per verificare la percorribilità delle nostre proposte. Ci auguriamo che la convocazione arrivi presto perché di tempo, inutilmente, ne è già trascorso troppo.



Foto di gruppo per il giuramento del Governo Conte II, il 66° della Repubblica Italiana

Intanto nelle giornate di venerdì 20 e 27 settembre 2019 gli studenti hanno scioperato per il clima. Un movimento di dimensioni così imponenti non si vedeva dal 1968. Allora le ragioni che fecero scattare la protesta a livello mondiale furono i pregiudizi socio-politici. Oggi, a distanza di circa 50 anni, è il clima a scuotere le coscienze e a spronare soprattutto i giovani “a fare qualcosa” per impedire il peggio. L'obiettivo dei giovani di oggi e di quelli di allora è comune: cambiare (in meglio) il mondo. La questione ambientale è nota da anni, così come da anni è risaputo che gli effetti catastrofici del riscaldamento globale quali l'innalzamento del livello del mare, il calo di salinità nel Nord Atlantico, l'incremento delle ondate di calore e conseguentemente dei periodi di intensa siccità, le alluvioni, l'intensità delle tempeste e degli uragani, può essere limitato attraverso la riduzione progressiva dei gas serra. L'Ippc (il Panel intergovernativo sul cambiamento climatico) lo scorso autunno ha pubblicato un rapporto secondo il quale è ancora possibile mettere in campo azioni per limitare l'aumento delle temperature. Bisogna però fare presto: entro

il 2030 le emissioni dei pericolosi gas vanno ridotte del 45% e, entro il 2050, completamente azzerate in maniera tale da contenere l'aumento delle temperature entro i due gradi centigradi.

Ai Governi (tutti) è richiesto quindi un piano per il recupero ambientale di lungo respiro ed è proprio qui che, nel caso italiano, “casca l'asino”. Casca perché per pianificare e sostenere un programma di medio-lungo termine occorre una stabilità governativa, una proposta valida e una copertura economica coerente. L'Europa si è già dotata di un commissario al New Deal Verde per realizzare l'ambiziosa politica ambientale ipotizzata. Sarebbe bene che anche il nostro Paese procedesse in tal senso.

Oltre all'emergenza ambientale il Governo di questo Paese dovrà affrontare anche quella della sicurezza, visto e considerato che dall'inizio dell'anno ci sono stati già 781 morti per infortuni sul lavoro: un bollettino di guerra. È tanto necessario quanto urgente rivedere tutto quello che è stato realizzato fino a

oggi in materia di prevenzione per capire cosa non ha funzionato e continua a non funzionare per poi elaborare una nuova ed efficace strategia per arrivare a contare zero infortuni e zero morti sul lavoro. Nel nostro universo dei trasporti, come Fit e come Cisl, stiamo già elaborando, e presto le formalizzeremo, una serie di proposte atte a contrastare questo drammatico fenomeno.

Rimanendo in ambito “emergenze”, il 18 settembre scorso abbiamo incontrato al Mise il Ministro Patuanelli per fare il punto sulla situazione Alitalia. Rispetto al suo predecessore è stato più prudente in quanto, pur confermando la volontà del Governo di rilanciare la compagnia aerea di bandiera perché, se opportunamente risanata potrebbe dare un contributo significativo allo sviluppo dell'economia del Paese, si è detto impegnato a garantire “la massima occupazione possibile”. Tema delicato questo, perché il tributo versato dalle lavoratrici e dai lavoratori nei precedenti e purtroppo fallimentari tentativi di salvataggio è stato notevole. Il trasporto aereo e l'economia italiana hanno bisogno di una

compagnia di bandiera sana. Il rilancio di Alitalia non è dunque solo possibile ma necessario. Lo abbiamo sostenuto nell'ambito della tavola rotonda intitolata "Il trasporto aereo in Italia", che abbiamo organizzato il 22 maggio 2018 presso l'Auditorium di via Rieti a Roma e, visto che le argomentazioni utilizzate in quel convegno sono ancora valide, continueremo a farlo. Il tempo per l'avvio del progetto di rilancio della compagnia, però, è ormai agli sgoccioli. Lo abbiamo ribadito già più volte insieme alle altre organizzazioni sindacali con le quali abbiamo aperto la vertenza generale dei trasporti. Proprio per queste ragioni abbiamo bisogno di iniziare al più presto il confronto con i ministri Gualtieri, De Micheli e Patuanelli.

È necessario fare chiarezza, e con urgenza, perché si rischia di vanificare il grande impegno dei Commissari e dei lavoratori che hanno dimostrato, in tutti questi lunghi mesi, le straordinarie capacità di Alitalia e la sua possibile collocazione strategica nel mercato per orientare i flussi turistici internazionali verso e dal nostro Paese, verso l'Europa e il resto del mondo. Il tempo stringe e occorre dare vita, al più presto, alla nuova Alitalia impegnandola con un adeguato e ambizioso piano industriale, con la dotazione delle risorse economiche necessarie a consentire gli investimenti per l'acquisizione di nuovi aeromobili per rafforzarla e renderla sempre più competitiva. Il Governo però deve fare la sua parte. Devono essere riviste le regole di sistema che finora hanno consen-

tito e consentono una concorrenza fra vettori; deve essere garantito e reso strutturale nel tempo il finanziamento del fondo di sostegno al reddito, che al momento è garantito solo fino al prossimo 31 dicembre.

Le premiazioni del Concorso "Sono Stato Io - Nico Piras" che si terranno a Roma il 27 settembre 2019 oltre che un momento di festa con gli studenti delle scuole di ogni ordine e grado (primarie, secondarie di primo e

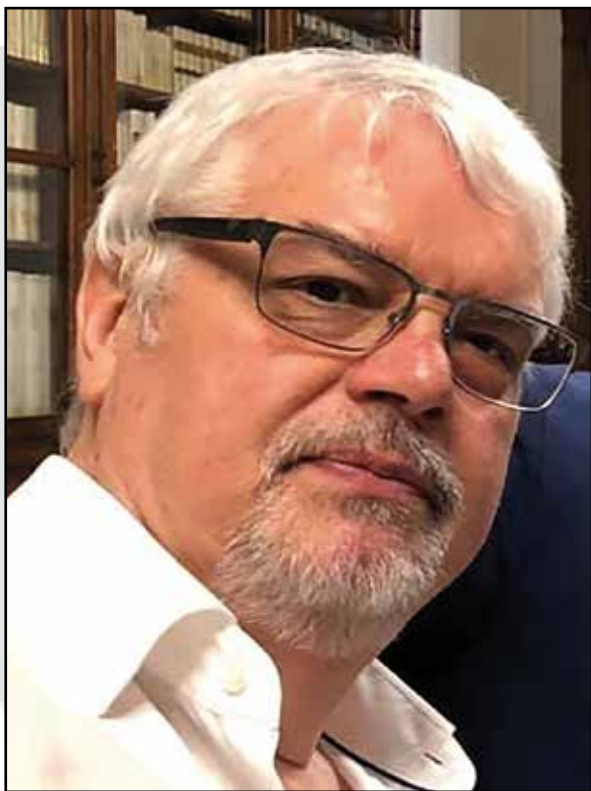
di secondo grado) saranno l'occasione per riaffrontare il tema delle aggressioni alle lavoratrici e ai lavoratori che garantiscono la mobilità nelle nostre città e proporre azioni di prevenzione e deterrenza. Ma di questo parleremo nel prossimo numero de "La Voce dei Trasporti" mentre in questo che state leggendo, nelle prossime pagine, si farà il punto sul rinnovo dei contratti di settore e aziendali scaduti.

TABLE 1.1 Ease of doing business ranking

Rank	Economy	EODB score	EODB score change	Rank	Economy	EODB score	EODB score change	Rank	Economy	EODB score	EODB score change
1	New Zealand	85.57	0.00	65	Colombia	63.24	+0.27	129	Barbados	56.78	0.00
2	Singapore	85.24	+0.27	66	Luxembourg	63.01	0.00	130	St. Vincent and the Grenadines	56.25	+0.01
3	Denmark	84.64	+0.59	67	Costa Rica	62.89	-0.47	131	Cabo Verde	55.95	+0.02
4	Hong Kong SAR, China	84.22	+0.04	68	Peru	62.83	+0.56	132	Nicaragua	55.64	+0.37
5	Korea, Rep.	84.14	-0.01	69	Vietnam	62.20	+1.59	133	Felst	55.59	+0.01
6	Georgia	83.78	+0.48	70	Kyrgyz Republic	62.33	+2.57	134	Guyana	55.57	-1.21
7	Norway	82.91	+0.25	71	Ukraine	62.15	+0.94	135	Mozambique	55.52	+1.78
8	United States	82.75	-0.01	72	Greece	62.08	-0.12	136	Palau	55.31	+2.53
9	United Kingdom	82.65	+0.33	73	Indonesia	61.96	+1.42	137	Togo	55.20	+6.32
10	Macedonia, FYR	81.15	+0.22	74	Mongolia	61.74	+0.27	138	Cambodia	54.80	+0.41
11	United Arab Emirates	81.28	+2.77	75	Jamaica	61.47	+0.55	139	Moldova	54.42	+0.10
12	Sweden	81.27	0.00	76	Uzbekistan	61.40	+1.09	140	St. Kitts and Nevis	54.26	+0.01
13	Taiwan, China	80.89	+0.24	77	India	61.23	+6.62	141	Senegal	54.15	+0.37
14	Lithuania	80.80	+0.29	78	Oman	61.19	-0.02	142	Lebanon	54.04	+0.07
15	Malaysia	80.60	+2.57	79	Panama	61.12	+0.41	143	Niger	53.72	+1.24
16	Estonia	80.50	+0.03	80	Turkey	61.11	+1.51	144	Tanzania	53.67	+0.34
17	Finland	80.35	+0.05	81	Bhutan	61.08	+0.20	145	Mali	53.50	+0.23
18	Australia	80.13	-0.01	82	South Africa	61.03	+1.37	146	Nigeria	52.89	+1.37
19	Latvia	79.59	+0.33	83	Oman	60.89	+0.64	147	Grenada	52.71	+0.07
20	Macarini	79.58	+1.79	84	Malta	60.43	+0.28	148	Mauritania	51.99	+0.92
21	Iceland	79.35	+0.05	85	El Salvador	60.41	+0.21	149	Gambia, The	51.72	+0.23
22	Canada	79.26	+0.28	86	Botswana	60.40	+0.46	150	Marshall Islands	51.62	+0.01
23	Ireland	79.07	-0.57	87	Zambia	60.09	+1.48	151	Ecuador	51.57	+0.12
24	Germany	78.90	0.00	88	San Marino	60.04	+2.27	152	Guinea	51.51	+2.02
25	Azerbaijan	78.64	+7.10	89	Bosnia and Herzegovina	60.02	+0.27	153	Burkina Faso	51.42	+0.13
26	Austria	78.57	+0.03	90	Senegal	60.01	+0.01	154	Laos PDR	51.26	+0.11
27	Thailand	78.45	+1.06	91	Togo	60.00	+0.00	155	Zimbabwe	50.44	+1.50
28	Kazakhstan	77.89	+0.71	92	Saudi Arabia	60.00	+1.67	156	Bolivia	50.32	+0.15
29	Rwanda	77.88	+4.15	93	St. Lucia	60.00	+0.00	157	Algeria	49.65	+2.06
30	Spain	77.68	+0.07	94	Venezuela	60.00	-0.21	158	Kiribati	49.09	+0.33
31	Russian Federation	77.47	+0.63	95	Uruguay	60.00	+0.34	159	Ethiopia	49.05	+0.91
32	France	77.23	+0.59	96	Seychelles	60.00	-0.01	160	Myanmar, Fed. Rep.	48.99	0.00
33	Poland	76.95	-0.26	97	Kuwait	60.00	+0.75	161	Madagascar	48.89	+0.77
34	Portugal	76.55	-0.07	98	Guatemala	60.00	+1.01	162	Sudan	48.84	+2.75
35	Czech Republic	76.10	+0.05	99	Dubai	60.00	+8.87	163	Sri Lanka	48.74	+0.15
36	Netherlands	76.04	+0.01	100	Sri Lanka	60.00	+1.80	164	Congo, Rep.	48.66	+0.14
37	Belarus	75.77	+0.72	101	Fiji	60.00	+0.04	165	Suriname	48.05	+0.05
38	Switzerland	75.69	+0.07	102	Dominican Republic	60.00	+0.35	166	Cameroon	47.79	+0.83
39	Japan	75.65	+0.05	103	Dominica	60.00	+0.04	167	Afghanistan	47.77	+10.64
40	Slovenia	75.61	+0.02	104	Jordan	60.00	+1.42	168	Burundi	47.61	+0.73
41	Armenia	75.37	+2.06	105	Trinidad and Tobago	60.00	-0.10	169	Gabon	47.58	+0.23
42	Slovak Republic	75.17	+0.29	106	Lesotho	60.00	+0.19	170	Sao Tome and Principe	47.14	+0.30
43	Turkey	74.33	+4.24	107	Namibia	60.00	+0.24	171	Iraq	44.72	+0.04
44	Kosovo	74.15	+0.44	108	Papua New Guinea	60.00	+1.19	172	Morocco	44.72	+0.53
45	Belgium	73.95	+2.24	109	Brazil	60.00	+2.95	173	Angola	42.89	+2.16
46	China	73.64	+8.64	110	Nepal	59.63	-0.32	174	Liberia	42.51	-0.04
47	Moldova	73.54	+0.38	111	Malawi	59.58	+0.84	175	Guinea-Bissau	42.85	+0.27
48	Serbia	73.49	+0.17	112	Antigua and Barbuda	59.48	+0.09	176	Bangladesh	41.97	+0.91
49	Israel	73.23	+0.04	113	Panama	59.40	+0.41	177	Equatorial Guinea	41.94	+0.28
50	Montenegro	72.73	+0.20	114	Ghana	59.32	+2.05	178	Timor-Leste	41.69	+1.71
51	Italy	72.56	+0.15	115	Seychelles	59.17	+0.32	179	Syrian Arab Republic	41.57	+0.02
52	Romania	72.40	+0.53	116	West Bank and Gaza	59.11	+0.39	180	Congo, Rep.	39.87	+0.38
53	Hungary	72.28	+0.24	117	Eswatini	59.05	+0.13	181	Chad	39.36	+1.15
54	Mexico	72.02	-0.18	118	Bahamas, The	59.00	+0.77	182	Haiti	38.52	+0.11
55	Brunei Darussalam	72.00	+1.83	119	Argentina	58.80	+0.87	183	Central African Republic	38.99	+2.67
56	Chile	71.81	+0.77	120	Egypt, Arab Rep.	58.58	+2.74	184	Congo, Dem. Rep.	38.85	+0.67
57	Cyprus	71.71	+0.44	121	Honduras	58.22	+0.09	185	South Sudan	35.34	+2.04
58	Croatia	71.40	+0.34	122	Cote d'Ivoire	58.00	+4.94	186	Libya	32.44	+0.33
59	Bulgaria	71.34	+0.11	123	Paraguay	57.34	+0.12	187	Yemen, Rep.	32.41	+0.58
60	Morocco	71.07	+2.46	124	Philippines	57.08	+1.35	188	Venezuela, RB	30.61	-2.24
61	Kyrgyz	70.37	+5.75	125	Belize	57.13	+0.03	189	Eritrea	29.07	+0.13
62	Bahrain	69.85	+1.82	126	Tajikistan	57.11	+0.08	190	Somalia	20.04	+0.06
63	Albania	69.57	+0.50	127	Uganda	57.06	+0.65				
64	Puerto Rico (USA)	69.46	+0.76	128	Box, Islamic Rep.	56.98	+2.34				

Source: Doing Business database.
Note: The ease of doing business rankings are benchmarked to May 1, 2018, and based on the average of each economy's ease of doing business scores for the 10 topics included in the aggregate ranking. For the economies for which the data cover two cities, scores are a population-weighted average for the two cities. A positive change indicates an improvement in the score between 2017/18 and 2018/19. A negative change indicates a deterioration, while a 0.00 indicates no change in the score.

Ciao Mario...



«Mario, abbiamo lavorato insieme troppo poco: un terribile e tragico destino ha interrotto il nostro percorso.

Quel maledetto 2 settembre dovevamo preparare l'incontro del giorno dopo per la vertenza del porto di Cagliari; inoltre mi avevi accennato al telefono il sabato sera di alcune idee per i nostri associati: «Ma te ne parlo lunedì, tanto pranziamo insieme».

Purtroppo il destino non ha voluto che andasse così... Eri entrato in punta di piedi nella struttura nazionale, ma in questo anno, con i tuoi modi garbati, educati, da vero uomo di altri tempi, sei entrato nel cuore di tutti noi.

Hai messo a disposizione dell'area contrattuale la tua pacatezza, coniugata a una grande professionalità e competenza.

Mi e ci mancherai molto; sicuramente non ti dimenticheremo.

Ciao Mario.»

A nome di tutta la Fit-Cisl Nazionale

*Maurizio Diamante
Segretario nazionale Fit-Cisl*

Mario Melchiori, un cislino sempre in viaggio

Mario Melchiori ha militato nella Cisl da quando ha cominciato a lavorare fino al giorno della sua improvvisa scomparsa.

Nato nel 1955 a Noventa di Piave (VE), si è diplomato all'Istituto per geometri.

Già da studente trova lavoro come stagionale estivo nell'azienda, allora privata, del trasporto pubblico locale. Successivamente è assunto come bigliettaio a tempo indeterminato mentre l'azienda qualche anno dopo, anche a seguito di lunghe e dure lotte sindacali, diventa pubblica e prende il nome di Atvo; Azienda Trasporti del Veneto Orientale.

Mario si iscrive immediatamente alla Fenlai-Cisl e ne diventa rappresentante sindacale aziendale fino al pensionamento, occupandosi anche dell'organizzazione della Federazione.

Dopo una parentesi in po-

litica, nel 2008 trova lavoro come commesso di una delle cooperative del Porto di Venezia. Quattro anni è assunto tramite concorso dall'Autorità Portuale di Venezia.

Immediatamente riprende la militanza sindacale nella Cisl, che lo porta da diventare il riferimento della Fit prima all'Apv e poi per tutti i lavoratori del Porto di Venezia e Chioggia.

Lo scorso anno, a fine gennaio, viene chiamato dalla Fit nazionale, ruolo di cui era particolarmente orgoglioso e che svolgeva con la grande dedizione e la passione di sempre.

Un fatale malore ce lo ha portato via per sempre.

Mario ha cominciato a lavorare viaggiando sui pulman di linea e tutta la sua vita è stata un viaggio senza requie tra un lavoro e l'altro, tra un impegno sindacale e l'altro, fino all'ultimo

momento. Non lo avevano fermato nemmeno le difficoltà di deambulazione che lo hanno costretto per un lungo periodo di tempo a muoversi con le stampelle.

Mario lascia la moglie Loredana e la figlia Alessandra. Un grave lutto per la Federazione ma anche per tutta la Cisl veneziana e veneta.

Pensando a Mario avrei tante cose da dire.

Da subito con Mario ci siamo intesi: mi hanno colpito la sua passione per la causa dei lavoratori, la sua umanità e umiltà, ma soprattutto la sua disponibilità e bontà.

Aveva una grande capacità di ascolto delle persone e sapeva dare sempre una risposta giusta. E quando non l'aveva, comunque sapeva trovare quelle parole di coraggio e benevolenza che avevano il potere di infondere nelle persone un nuovo spirito positivo.

Non si tirava mai indie-

tro ogni volta che qualcuno aveva bisogno di lui e, nonostante le sue difficoltà fisiche, ha risposto alla Fit nazionale con un sì convinto quando è stato chiamato a Roma a dare una mano.

Era molto attaccato alla famiglia, in particolare ai nipoti di cui mi parlava sempre con gli occhi che gli luccicavano.

Non è retorico dire che è andato via uno dei migliori uomini che abbia conosciuto. Lo ringrazio per tutto quello che ha fatto per la Fit, per i lavoratori e per me.

Il suo impegno, il suo lavoro, le sue qualità rimarranno una testimonianza indelebile per i suoi cari, gli amici, i colleghi e i conoscenti e, sono sicuro, continueranno a dare frutto.

Grazie Mario.

Marino De Terlizzi

Inaccettabili ritardi per i rinnovi dei ccnl Autostrade e Porti

Solo regole condivise possono favorire lo sviluppo economico e sociale



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

Con il nuovo disegno di politica economica, che è stato definito nel suo programma dal nuovo Governo, emerge la decisa volontà (finalmente!) di riavviare il motore inceppato della nostra economia. Crescita, investimenti, infrastrutture, occupazione,

luppo del sistema Paese: economico e sociale.

Siamo alle premesse e, quindi, i fatti li valuteremo come è nel nostro stile. Nel nuovo scenario, trova una sua collocazione decisamente strategica

coinvolti i nostri comparti.

Ed è dalla sua attuazione pragmatica che si svilupperà, nella stagione che sta per aprirsi, la nostra azione. Avevamo già previsto un autunno molto impegnativo con la nostra organizzazione, come ha sottolineato in ogni occasione il nostro Segretario generale Salvatore Pellecchia, pronta ad affrontare le impegnative sfide in atto. Tutto il sistema dei trasporti, nella sua struttura a filiera integrata, darà una robusta spinta per realizzare una radicale inversione di tendenza alla attuale situazione, che vede il Paese in una persistente stagnazione la quale non deve diventare recessione.

Porti, logistica, evoluzione prepotente dell'e-commerce, trasporti su gomma, strade e autostrade, servizi ambientali sono altrettanti tasselli, che devono e dovranno costituire delle leve per affermare il nuovo processo di crescita

contenimento dei gravami fiscali che penalizzano le retribuzioni salariali e le pensioni, sono gli assi più significativi sui quali l'Esecutivo si propone di aprire una nuova stagione di svi-

l'orizzonte che abbiamo delineato con la nostra vertenza unitaria dello scorso giugno "Rimettiamo in movimento il Paese", sostenuta dalle iniziative di mobilitazione di luglio, che ha visto

ta e di sviluppo qualificato dei livelli di occupazione, che la nostra Fit-Cisl persegue. Temi sui quali si sviluppa il nostro quotidiano impegno. Ma, senza mai trascurare il metodo che ci



distingue e caratterizza, ovvero la paziente e costante ricerca del dialogo e del confronto, a partire dalla dialettica che rimarca la nostra peculiare attività negoziale. È infatti nella contrattazione collettiva che si consolida la nostra identità, come organizzazione sindacale.

A tal proposito, per molti contratti collettivi di lavoro è arrivato il momento del rinnovo. Questa è per noi la vera cartina di tornasole per verificare l'effettiva volontà delle controparti di aprire l'ombrello per l'ampliamento delle tutele dei lavoratori e per un sostanziale miglioramento delle loro condizioni di vita, ma anche per dare coerenza al loro proclamato impegno a valorizzare le risorse umane, in ogni specifico ambito operativo.

In estrema sintesi, il rinnovo dei contratti è il presupposto di base per dare un solido avvio di continuità al disegno politico di rilancio del sistema Paese. A partire dal negoziato per il rinnovo del contratto nazionale dei lavoratori portuali e di quello di autostrade. Il primo è al momento "incagliato" per le difficoltà che sembrano emergere dal mutamento dello scacchiere, legato ai terminalisti sempre più sotto attacco dei fondi internazionali e delle compagnie marittime. È in atto un tentativo di deregolamentazione del comparto, che negli ultimi venti anni ha visto le AdSP (Autorità di Sistema Portuale) svolgere un ruolo di controllo su quanto accade nei moli italiani e il ccnl quale unico strumento regolatore del rapporto di lavoro sulle banchine. La deregolamentazione va a scapito della professionalità, ma anche della sicurezza per il mero obiettivo di risparmiare sui costi.

Quello di autostrade è invece in una sorta di attesa, sicuramente non voluta dal sindacato, per cercare di capire cosa succederà nel prossimo futuro ai concessionari. In questo senso, si spera che il cambio di Ministro dei Trasporti aiuti a fare chiarezza, anche perché dopo due proclamazioni di sciopero, per noi, il tempo di attesa è



finito ed è giunto il momento di rinnovare il ccnl ormai scaduto da nove mesi.

Nei rinnovi precedenti di entrambi i contratti non si erano mai verificati ritardi del genere: quello dei porti addirittura era felice consuetudine rinnovarlo entro la scadenza, quello di autostrade non andava oltre il luglio successivo alla stessa.

La nostra attenzione costante alla salvaguardia dei posti di lavoro trova conferma nella vicenda del porto di Cagliari. Nei primi giorni di settembre abbiamo siglato l'intesa per la cassa integrazione straordinaria dei 207 lavoratori. Abbiamo anche ottenuto l'impegno dei diversi Ministeri (Trasporti, Sviluppo economico e Lavoro) ad aprire specifici tavoli di confronto per il rilancio di Porto Canale, con la previsione dei necessari consistenti investimenti nelle infrastrutture necessarie oltre che della costituzione della Zona Economica Speciale e la Zona Franca Interclusa. Esse, infatti, per le condizioni di sostegno anche fiscali che prevedono, dovrebbero attrarre le risorse finanziarie per contribuire a un organico sviluppo della logistica integrata e rendere lo scalo attraente e competitivo nel più ampio contesto del bacino Mediterraneo.

Così come la nostra attenzione costante è sulla sicurezza. Non passa giorno che la cronaca non allunghi la catena, davvero insopportabile, di persone che perdono la vita sul lavoro. Questa lunga sequela ha coinvolto un lavoratore di Autostrade, Renato Nicolini, travolto da un tir lo scorso 4 agosto sull'A12 e deceduto dopo quasi

Non passa giorno che la cronaca non allunghi la catena di persone che perdono la vita sul lavoro

un mese di agonia. Non basta più una legislazione avanzata in materia di salute e sicurezza. Occorre, e lo abbiamo sollecitato, un serrato e urgente confronto, che coinvolga, con le organizzazioni sindacali, istituzioni, gestori della viabilità pubblici e privati, committenti e imprese appaltatrici per individuare ogni opportuna iniziativa per contrastare efficacemente il ripetersi di questi drammatici eventi.

Il nostro "mantra", che ci orienta e guida nell'avvio di questo autunno, ha tre "poli": crescita per l'avvio di un nuovo modello di sviluppo, crescita dell'occupazione con l'apertura di nuove opportunità per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro e naturalmente sicurezza.

Il ccnl? È il principale elemento regolatore del settore

Sono tante le problematiche e la politica deve dare risposte urgenti



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

La vertenza “Rimettiamo in movimento il Paese” che il nostro Segretario generale Salvatore Pellecchia, nel mandare gli auguri di buon lavoro ai nuovi Ministri, ha ricordato nei contenuti ma soprattutto nell’urgenza, declinava al suo interno ampio spazio al trasporto aereo e alle sue numerose problematiche.

Attendiamo dunque laicamente di vedere all’opera i nuovi Ministri, ma è indispensabile fare un punto della situazione relativo al trasporto aereo a beneficio del nuovo Governo (ma anche nostro, per carità: repetita iuvant). È assurdo che un Paese come il nostro, potenza economica del G7, a forte vocazione turistica, veda un importante asset industriale quale il trasporto aereo così poco competitivo e, sotto alcuni versanti, in perdita, in controtendenza alla crescita del trasportato sia nel nostro mercato che a livello mondiale.

A questo proposito bisogna ricordare che nel mondo, secondo stime quanto mai accreditate, passeremo dai 3,2 miliardi di passeggeri del 2016 ai 7,2 miliardi entro il 2030. L’industria del trasporto aereo italiano, secondo le previsioni di Cassa Depositi e Prestiti, è considerata un volano dell’economia, genera un valore pari al 3,6% del Pil e si stima che una crescita del 10% dell’offerta intercontinentale possa

determinare un aumento di investimenti esteri diretti in entrata pari al 4,7%.

Ci troviamo davanti, quindi, a un’occasione che dobbiamo essere pronti a cogliere. Ma questo può avvenire solo se il Governo riprende saldamente in mano il ruolo che gli compete e ricomincia a disegnare una politica industriale per il settore. Ad esempio occorre intervenire sul numero eccessivo di aeroporti in concorrenza tra loro, foraggiati da discutibili ed inadeguate politiche regionali e locali. Ma è prioritario intervenire anche per le numerose aziende del settore che sono fallite o sono state drasticamente ridimensionate nel corso degli ultimi anni.

Più nello specifico nella vertenza “Rimettiamo in movimento il Paese” abbiamo menzionato come urgenti le tematiche relative a: Fondo di solidarietà del trasporto aereo (Fsta), rinnovo del contratto collettivo nazionale di settore, vertenza Alitalia, problematiche dei vettori in Italia, Enav, handling e catering, gestori aeroportuali e polo manutentivo. Del ccnl parleremo per ultimo perché necessita di un approfondimento a parte essendo, come vedremo, il principale elemento regolatore del settore.

Cominciamo dal Fsta, in quanto te-

matica che più di ogni altro impatta sulle emergenze in atto: chiediamo di aprire un confronto che corregga le conseguenze nefaste della legge 4/2019, che ha tagliato il finanziamento del Fondo, il quale invece ha bisogno di essere alimentato in maniera strutturale per esercitare le proprie funzioni nel tempo.

L’urgenza della vertenza Alitalia ci vede impegnati da mesi e precursori di soluzioni a cui le altre organizzazioni sindacali si sono, successivamente, allineate. Non ci stancheremo mai di ripetere che il tempo non è un fattore neutro, perché sta erodendo la cassa e rischia di vanificare quanto di buono la gestione commissariale ha svolto. Restiamo quindi convinti che l’azienda vada rilanciata e che questo passo vada compiuto velocemente. Alitalia è un asset strategico del Paese. Sono molte infatti le compagnie aeree che si sono fatte avanti per acquistarla, a conferma del suo valore. E l’Italia, in quanto potenza economica mondiale, nonostante la recente crisi economica di cui ancora soffriamo gli strascichi, ha bisogno di un vettore italiano forte, perché sarebbe l’unico veramente interessato e capace di fare gli interessi del Paese, come portare direttamente qui uomini di affari e turisti dalle città più importanti del mondo, senza fare scali in capitali europee a svantaggio degli aeroporti italiani e a

solo vantaggio di vettori e aeroporti europei.

Valutiamo indispensabile una partecipazione dello Stato attraverso una propria controllata e un modello di governance duale, come già adottato da altre compagnie aeree europee e in Enav; questo a garanzia della buona gestione futura, per evitare gli errori manageriali del passato. Il rilancio di Alitalia si può costruire attraverso un suo riposizionamento sul segmento del lungo raggio, ma anche con una razionalizzazione del network di medio raggio, senza trascurare le azioni sul feederaggio, diretto e indiretto, e investimenti su manutenzioni e handling, ricordando che tutte le grandi compagnie aeree europee hanno questi due segmenti al loro interno e non certo esternalizzati: ciò garantisce che sia alta la qualità dei servizi manutentivi e a terra.

Come per Alitalia, chiediamo al Governo di intervenire rapidamente anche per gli altri vettori presenti nel nostro Paese. Pensiamo ad esempio ad Air Italy, altra azienda che sembrava si stesse risolvendo dalla profonda crisi in cui è caduta. Ancora oggi il suo destino è pieno di incertezze a causa della messa a terra degli aeromobili B737 MAX e delle vicissitudini legate alla continuità territoriale con la Sardegna. Air Italy ha bisogno di un nuovo piano industriale di largo respiro. Il Ministero dello Sviluppo economico deve intervenire per non lasciare nell'incertezza i lavoratori, che rischiano il posto di lavoro.

Un'altra tematica che richiede un intervento governativo è quella delle compagnie low cost: è necessario che la politica intervenga sulle asimmetrie competitive che hanno permesso loro di fare utili nel ricco mercato del nostro Paese, portando la ricchezza generata al di fuori dei confini nazionali. Si pensi ad esempio alla possibilità di applicare normative fiscali dei Paesi di origine, spesso più vantaggiose rispetto a quella italiana, e di accordi di co-marketing con assegna-

zione diretta dei servizi.

La nostra vertenza riguarda anche Enav, sebbene per motivi legali non abbia potuto scioperare il 26 luglio assieme a tutto il resto del trasporto aereo. Ribadiamo che la privatizzazione dell'azienda non ha eguali nel mondo, è stata un danno per le casse dello Stato, il quale non ha guadagnato quanto preventivato, ma anzi ha perso una parte degli utili. Ciò ha modificato l'atteggiamento della stessa Enav verso i servizi di assistenza al volo. Il piano industriale, approvato a marzo 2018, mette in luce questi limiti. Per queste ragioni si ribadisce la necessità di non disperdere la centralità della sicurezza del volo e dei livelli e della qualità occupazionali.

La stagione della liberalizzazione ha danneggiato anche il segmento di attività di handling e catering, parcellizzandolo con devastanti effetti di dumping, che hanno mortificato sia il lavoro che i conti delle aziende. Chiediamo una nuova regolamentazione che preveda bandi di gara che restringano il numero degli operatori nei singoli aeroporti, permettendo soltanto a quelli certificati e qualificati di operare. Inoltre un aumento delle tariffe e quindi dei ricavi per le aziende potrebbe generare un miglioramento della qualità dei servizi, della sicurezza, dell'occupazione e delle retribuzioni. È necessario rendere esigibile la clausola sociale, con apposita normativa nazionale che ratifichi quanto stabilito nel ccnl del trasporto aereo sezione handling.

Un'altra problematica del settore è l'abbandono da parte dei gestori aeroportuali delle attività di aviation a favore di quelle commerciali. Ne consegue la spinta all'esternalizzazione di attività dal perimetro aeroportuale, che ha causato problemi occupazionali, l'avvio di vertenze importanti e un calo di qualità e sicurezza nei servizi erogati. Abbiamo la necessità di mettere gli aeroporti in rete, sviluppando intorno a loro un'intermodalità adeguata. Inoltre, i gestori aeroportuali

devono ritornare ad agire, in particolare nelle attività di handling, con l'attivazione di gare specifiche e con azioni preventive di indirizzo e monitoraggio, del cui bisogno abbiamo parlato sopra.

Altra urgenza è quella della manutenzione. I maggiori vettori aerei mondiali ci dimostrano come questo comparto industriale sia strategico. Nel nostro paese Alitalia, Atitech, AMS (Alitalia Maintenance System) e Meridiana Maintenance hanno sempre rappresentato un riferimento per i costruttori aeronautici, posizionando l'Italia nell'élite dell'industria aeronautica per know-how e infrastrutture possedute. Le continue crisi hanno prodotto un forte ridimensionamento occupazionale e industriale del segmento e molte attività sono state negli anni portate all'estero. Riteniamo improcrastinabile la realizzazione di un vero polo manutentivo nazionale che parta dalle attività di manutenzione light passando per l'heavy maintenance sino alla manutenzione dei motori.

Da ultimo parliamo del rinnovo del ccnl, di cui il 30 maggio scorso è stata rinnovata la parte generale. Per noi è prioritario perché, come abbiamo appena dimostrato, a oggi è l'unico strumento regolatorio del settore. Riteniamo che il ccnl debba divenire elemento guida per tutte le aziende del trasporto aereo. È necessaria l'applicazione di questo contratto a tutti gli operatori del sistema, eliminando tutte le storture che ora vedono i lavoratori sfruttati e costretti a lavorare senza le più elementari tutele previste dal nostro ordinamento, come ad esempio la tutela economica in caso di malattia o di gravidanza.

Da parte nostra la trattativa continua. Abbiamo fissato il calendario degli incontri con Assaeroporti per la sezione specifica del ccnl e contestualmente richiederemo anche alle altre associazioni datoriali di aprire i relativi tavoli. Come sempre, vi terremo aggiornati.

Welfare aziendale: più ce n'è meglio è

Stanziati 74 milioni di euro nel bando **Conciliamo**



di **Silvia Ferro**

I vantaggi fiscali introdotti con la legge di Stabilità 2016 poi confermati e ampliati da quelle del 2017 e del 2018 hanno favorito, con il passare del tempo e il sopraggiungere di vari “aggiustamenti” normativi, la crescita e la diffusione del welfare aziendale anche in realtà in cui inizialmente era considerato utopia. Ed ecco che la parola “welfare” inizia ad assumere, anche tra gli iniziali scettici, dei connotati sempre più positivi.

Grazie all'egregio lavoro della nostra Confederazione il welfare aziendale sta via via acquisendo un ruolo sempre più rilevante

Grazie all'egregio lavoro della nostra Confederazione, che da ultimo ha sottoscritto con Confindustria unitamente a Cgil e Uil il 28 febbraio 2018 un importante accordo volto alla realizzazione di un nuovo modello di relazioni industriali, il welfare aziendale sta via via acquisendo un ruolo sempre più rilevante anche nella contrattazione collettiva sia nazionale che decentrata. Va intensificandosi tra le aziende la convinzione che tra i fattori che influiscono sulla produttività aziendale vi è anche il benessere personale e professionale dei lavoratori. I più colti lo chiamano wellbeing (benessere/felicità sul posto del lavoro). Più aumenta il benessere più aumenta la produttività delle persone

a beneficio dei conti aziendali grazie alla deducibilità dei costi, alla riduzione del turnover, dell'assenteismo e non solo.

Per far sì, però, che la diretta proporzionalità tra wellbeing e produttività sia verificata è fondamentale che le scelte di welfare, quindi del pacchetto di iniziative e servizi da offrire alle lavoratrici e ai lavoratori, sia orientata al soddisfacimento di bisogni specifici.

Va da sé infatti che i bisogni dei lavoratori di una azienda che occupa per-

sone che mediamente hanno tra i 21 e i 39 anni sono diversi da quelli di coloro che hanno invece mediamente una età compresa tra i 40 e i 60 anni. È fondamentale quindi effettuare preventivamente un'attenta analisi delle necessità dei dipendenti (che derivano direttamente dalla configurazione familiare e dalla sua organizzazione, dalla eventuale difficoltà degli spostamenti casa-lavoro, dalle specifiche del territorio in cui vivono e via elencando) e solo dopo progettare azioni di welfare ad hoc, finalizzate a soddisfarli nella maggiore misura possibile.

Il sindacato, che attraverso le Rsa, le Rsu, gli attivisti di base dialoga quotidianamente con le lavoratrici e i lavo-

ratori e riesce a comprendere le loro reali necessità, assume, anche in materia di welfare, una rilevanza strategica soprattutto all'approssimarsi di una stagione sindacale che sarà caratterizzata dall'avvio di numerosi tavoli di rinnovi contrattuali sia di settore sia aziendali.

È opportuno sottolineare che una spinta significativa per lo sviluppo del welfare aziendale è stata impressa dal vando “Conciliamo”, varato nei primi giorni di settembre dal Dipartimento per le politiche della famiglia della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Sono stati destinati 74 milioni di euro per la realizzazione di progetti di conciliazione famiglia-lavoro, con l'impegno per i datori di lavoro di sviluppare azioni a favore dei propri lavoratori per venire incontro ai loro bisogni ed a quelli delle loro famiglie. Questi gli obiettivi (art.2): crescita della natalità; riequilibrio tra i carichi di cura tra uomini e donne; incremento dell'occupazione femminile; contrasto dell'abbandono degli anziani; supporto alla famiglia in presenza di componenti disabili; tutela della salute. Un chiarimento, nel documento, sullo stesso concetto di welfare aziendale che viene definito come «l'insieme dei benefit e delle iniziative che le aziende erogano sia per autonoma decisione che per accordo con le rappresentanze sindacali, a sostegno delle lavoratrici



e dei lavoratori, in modo da accrescere il benessere lavorativo e familiare».

Possono presentare domanda di finanziamento le imprese e le società cooperative aventi almeno 50 lavoratrici e lavoratori nelle sedi legali presenti sul territorio nazionale e ancora i consorzi e i gruppi di impresa, purché i capofila abbiano almeno 50 dipendenti a tempo indeterminato. L'ammontare del finanziamento per ciascuna iniziativa progettuale, che dovrà avere durata massima di 24 mesi, sarà compreso tra un minimo di 500 mila euro ed un massimo di un milione e 500 mila euro, con un cofinanziamento del progetto pari al 20% dell'importo a carico dell'azienda, anche attraverso risorse umane, beni e servizi messi a disposizione dai soggetti proponenti. Con un corollario importante: le iniziative devono introdurre in azienda pratiche e servizi nuovi - tarati sulle peculiari esigenze di ogni lavoratrice e lavoratore coinvolto - rispetto alla normativa di set-

tore, al contratto collettivo e a quanto è già posto in essere sul luogo di lavoro. Ma possono anche dare continuità alle azioni già intraprese.

Per l'attuazione dei progetti si possono coinvolgere gli enti territoriali, le aziende e le parti sociali o altri sistemi di partecipazione integrata di soggetti pubblici e privati fin dalla fase di progettazione, realizzazione e anche finanziamento, segno evidente che c'è consapevolezza dell'importanza strategica ricoperta dal sindacato.

Ma chi sono i destinatari? Il comma 7 dell'art. 9 del bando lo precisa: le lavoratrici e i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato e determinato, anche par time, e anche dirigenti del soggetto proponente, sia in forma singola che associata. Ma pure i soci lavoratori e le socie lavoratrici di società cooperative, le lavoratrici e i lavoratori in somministrazione, nonché i soggetti titolari di un rapporto di collaborazione, purché la natura e

le modalità di esecuzione siano compatibili con la tipologia e la durata dell'azione che viene proposta.

Le proposte progettuali potrebbero ad esempio riguardare: la flessibilità oraria e organizzativa (banca del tempo, lavoro da remoto, part-time, assunzioni a termine, permessi e congedi); la promozione e il sostegno della natalità e della maternità, i servizi di supporto alla famiglia (creazione di asili nido aziendali contributi economici per l'acquisto di servizi di baby sitting, introduzione di forme aggiuntive di assistenza sanitaria, azioni di sostegno ai caregivers, introduzione di strumenti di time saving) e altro.

È necessario ovviamente che al pacchetto di servizi sia accostato un adeguato piano di comunicazione, coinvolgendo le organizzazioni sindacali, per garantire l'informazione necessaria alle lavoratrici e ai lavoratori sui progetti di welfare aziendale e sulle misure di conciliazione fruibili.

La logica del bando dà un segnale importante e conferma quanto da sempre abbiamo sostenuto come Fit e come Cisl: le azioni di welfare servono alle lavoratrici e ai lavoratori ma, al tempo stesso, occorrono anche alle aziende.

Le risorse disponibili non potranno soddisfare le necessità di tutte le aziende ma aprono una finestra importante per dare continuità e nuova linfa allo sviluppo o, dove non esiste ancora, alla costruzione della rete di welfare aziendale.

Come abbiamo più volte ribadito, il welfare non è un elemento sostitutivo degli incrementi salariali ma, in un momento in cui il sistema fiscale italiano continua a mantenere una "pressione elevata" su lavoratori e aziende, continua a essere un utile elemento integrativo su cui agire per ottenere risposte efficaci.

Dal rinnovo del ccnl allo sviluppo del trasporto merci: le nostre strategie

Ripartiamo con obiettivi alti e lavoriamo con iscritti, delegati e dirigenti



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

Il mese di settembre per la nostra organizzazione ha sempre avuto un carattere programmatico per le attività da svolgere nei mesi a venire, quasi una sorta di inizio di “anno scolastico” in cui riusciamo a delineare le principali questioni che come Fit-Cisl ci proponiamo di affrontare nel corso dei prossimi mesi.

Rinnovo contrattuale

Il principale appuntamento che abbiamo di fronte è rappresentato dal rinnovo contrattuale: il contratto collettivo nazionale della Mobilità area contrattuale delle Attività ferroviarie è scaduto il 31 dicembre 2017. Già da luglio di quell'anno, vale a dire sei mesi prima della naturale scadenza, abbiamo unitariamente presentato la piattaforma rivendicativa per il rinnovo, riprendendo

li, che sono la controparte naturale per il rinnovo contrattuale, si sono espresse a più riprese negativamente sul percorso del contratto unico. Questa situazione si era già verificata qualche anno fa e all'epoca, dopo una serie di scioperi nazionali, a livello unitario decidemmo di sviluppare percorsi diversi e rinnovammo separatamente i contratti nazionali delle Attività ferroviarie, nel 2012, e della Mobilità tpl, nel 2015.

Di fronte allo stallo che si è venuto a creare, riteniamo che non sia più rinviabile avviare il confronto per il rinnovo contrattuale, in quanto questa è l'esigenza fortemente avvertita dai nostri associati. Ciò per dare finalmente ai lavoratori risposte significative sia in termini normativi che economici. Pertanto, fermo restando che l'obiettivo del ccnl unico della Mobilità resta il nostro

punto di arrivo, come già ribadito nella vertenza “Rimettiamo in movimento il

Paese”, ci siamo convinti ad avviare due percorsi paralleli e, a breve, proporremo ai nostri organismi una piattaforma rivendicativa specifica per il rinnovo del contratto delle Attività ferroviarie e, altrettanto, faranno i colleghi della Mobilità tpl.

I due tavoli dovranno avviarsi contem-

poraneamente, favorendo l'avvicinamento e la sovrapposizione dei capitoli e degli articoli dei due contratti, obiettivo facilmente perseguibile, come è emerso dai gruppi di lavoro che hanno operato in questi due anni all'interno del dipartimento mobilità.

Le due piattaforme che proponiamo ricalcano quasi in toto quella già elaborata e approvata dal nostro esecutivo nel giugno del 2017. Ci sentiamo di proporre solo due argomenti aggiuntivi che sono venuti fuori dai lavori del nostro “Open Fit” svoltosi a Rimini lo scorso maggio. Ci riferiamo, in particolare, alla necessità di prevedere politiche attive di ricollocazione o di riconversione del personale, per far fronte alle dinamiche di evoluzione dei contesti produttivi. Per questo motivo, all'interno del contratto si dovrà prevedere con le associazioni datoriali la possibilità di forme di ricollocazione/riconversione per le lavoratrici e i lavoratori coinvolti nei processi di riorganizzazione aziendale.

Altro capitolo da aggiungere è quello che abbiamo denominato “Second life”, vale a dire la possibilità di adibire i lavoratori, dopo un determinato numero di anni, ad altre attività anche attraverso la creazione di specifiche banche dati che contengano le competenze maturate da loro. Ciò andrà verificato con le associazioni datoriali in considerazione

Metteremo in campo tutte le iniziative per il rilancio del trasporto merci ferroviario, a iniziare da politiche di sostegno da parte del Governo

do quello che è stato l'obiettivo della nostra Federazione sin dal febbraio del 2008: unificare gli ambiti e i campi di applicazione propri delle Attività ferroviarie e della Mobilità tpl in un unico contratto della mobilità.

È noto a tutti, peraltro, che nel corso di quest'anno alcune associazioni datoriali



ne dell'allungamento del periodo lavorativo e in particolare per le mansioni usuranti.

Trasporto merci ferroviario

Altro aspetto fondamentale per la nostra organizzazione è l'applicazione del ccnl delle Attività ferroviarie da parte delle società del polo Mercitalia che ancora non lo applicano e, a questo proposito, evidenziamo con soddisfazione che è ormai in dirittura d'arrivo la firma dell'accordo con Tx Logistics. Sempre nel polo Mercitalia va rinnovato il contratto aziendale con la società Mercitalia Shunting & Terminal, in quanto l'attuale accordo è scaduto da alcuni anni. Stesso discorso va fatto con la società Terminali Italia, in cui bisogna rinnovare il contratto aziendale anch'esso scaduto da alcuni anni.

La vera sfida che abbiamo davanti è quella del trasporto merci ferroviario che rappresenta il settore dove la concorrenza tra le imprese è particolarmente forte. Il confronto tra le imprese ferroviarie non riesce ancora a produrre effetti positivi sull'andamento del mercato, che è ancora ampiamente sotto il 10%, e sono tante le imprese ferroviarie nate a seguito della liberalizzazione del settore che si dividono il medesimo mercato.

Su quest'aspetto dovremo focalizzare l'attenzione della nostra organizzazione per mettere in campo tutte le iniziative per il rilancio del trasporto merci ferroviario, a iniziare da politiche di sostegno da parte del Governo come il Ferrobonus. Sul versante contrattuale vanno fatti passi avanti con tutte le associazioni datoriali per trovare regole comuni sul lavoro e sulle retribuzioni,

in modo che la concorrenza tra le imprese venga fatta sulla qualità e sull'affidabilità e non sul piano delle norme di ingaggio.

Elezioni Rsu gruppo Fs Italiane

Altro momento importante per tutto il mondo sindacale e per i lavoratori del gruppo Fs Italiane è quello delle elezioni dei delegati Rsu. Il rinnovo avviene ogni tre anni e le ultime elezioni si sono svolte nel novembre 2015, quindi gli attuali delegati Rsu agiscono in proroga e vanno indette le elezioni per il rinnovo quanto prima. Ciò anche per adeguare la rappresentanza al mutato assetto di molte strutture e per rinnovare i delegati rispetto alle numerose assunzioni fatte in questi anni e agli spostamenti/uscite che vi sono state.

Nel gruppo Fs Italiane va sottolineato, altresì, che va ridefinito l'accordo sul premio di risultato per i prossimi tre anni e, a questo proposito, abbiamo già chiesto la convocazione del tavolo di confronto.

Italo-Ntv

Nella società Italo-Nuovo Trasporto Viaggiatori abbiamo sottoscritto il nuovo contratto che scadrà a dicembre 2021. In quest'azienda, uno dei primi obiettivi da raggiungere è quello relativo all'elezione dei delegati Rsu ed Rls e nel contratto vi sono già delineate le quantità di delegati per famiglia professionale da eleggere. Nel sistema di relazioni industriali abbiamo previsto, altresì, la costituzione di una serie di comitati paritetici che si dovranno insediare quanto prima e sono: a) L'Osservatorio nazionale (sull'andamento delle imprese dei servizi di trasporto);

b) Il Comitato Sicurezza sul Lavoro; c) il Comitato Welfare e Pari Opportunità; d) il Comitato Formazione e Sviluppo.

Dopolavoro ferroviario

Sul Dopolavoro ferroviario ci occorrerebbe un'intera pagina per dire a chiare lettere quali sono le proposte della nostra organizzazione in merito al funzionamento della struttura. Partiamo proprio dallo statuto e precisamente dall'articolo 3, scopo e finalità: «L'Associazione ha lo scopo di promuovere, gestire e coordinare attività culturali, formative, ricreative, di turismo sociale, sportive [...] ed assistenziali [...] Nell'ambito delle finalità sopra indicate, l'Associazione Dlf curerà anche le attività promosse dalle società del gruppo Fs o derivanti da accordi siglati con le organizzazioni sindacali volte alla realizzazione di un benessere aggiuntivo per i dipendenti delle società stesse».

Ecco, all'interno dello statuto stesso vi è l'essenza di quello che deve diventare o tornare a essere il Dlf, vale a dire soggetto creatore di benessere aggiuntivo, utilizzando appieno le caratteristiche per essere erogatore di welfare.

Ma sul Dlf occorre dire che come Fit-Cisl chiediamo a tutti i soggetti in campo di rinnovare e snellire gli organismi a tutti i livelli (le ultime elezioni si sono svolte nel 2008) e diciamo anche che il gruppo Fs Italiane non può starne fuori, specie nelle sedi di controllo, e deve collaborare a utilizzare al meglio il potenziale di soggetto erogatore di servizi quale può essere il Dlf. Per quanto ci riguarda l'obiettivo principale per la nostra organizzazione è quello di indire quanto prima le elezioni per il rinnovo del Dlf.

Lo sviluppo del tpl? Passa dal rinnovo del ccnl

Siamo già al lavoro su questo e su altri temi urgenti



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

È evidente che il rinnovo del contratto collettivo nazionale, scaduto oramai da oltre un anno e mezzo, si pone in cima alle nostre priorità. La necessità e l'opportunità di intervenire su alcune parti normative del nostro ccnl, insieme a un adeguato aumento delle retribuzioni, non sono più procrastinabili.

Occorre ricordare che a luglio 2017, a seguito dell'approvazione del nostro Esecutivo nazionale, unitamente alle altre organizzazioni sindacali, abbiamo inviato alle controparti datoriali le linee guida per il rinnovo del contratto unico della Mobilità, un contratto che finalmente vedrebbe nascere un'unica normativa che possa unire il mondo

mantenuta nell'ultimo anno. Come detto, però, da parte nostra non è più rinviabile l'avvio del confronto. Per questa ragione, saranno avviati due percorsi paralleli, dove in primis saranno proposte ai nostri organismi le piattaforme rivendicative delle due aree contrattuali, Mobilità/Tpl e Mobilità/Attività ferroviarie.

Il nostro obiettivo è quello di avviare e terminare il confronto simultaneamente, favorendo l'avvicinamento e la sovrapposizione dei capitoli e degli articoli dei due contratti - cosa fattibilissima come hanno già ampiamente dimostrato i gruppi di lavoro che hanno operato in questi due anni all'interno del dipartimento Mobilità.

Di seguito si illustrano som-

marariamente i punti contenuti all'interno della piattaforma, che sono poi gli stessi inseriti nelle linee guida inviate a suo tempo, integrate da due argomenti trattati durante i lavori dell'Open Fit svoltosi lo scorso giugno a Rimini.

Chiediamo di accompagnare i processi di affidamento con la garanzia dei livelli occupazionali, il mantenimento di quelli normativi e salariali. La clausola sociale, che dovrebbe essere inserita in tutti i bandi di affidamento, nel rispetto di quanto previsto dalla legge 123/17,

con il mantenimento anche della contrattazione aziendale per un periodo non inferiore ad un anno dal momento dell'affidamento, deve prevedere un rafforzamento anche contrattuale.

Vogliamo sviluppare l'attuale sistema delle relazioni industriali, attraverso un coinvolgimento diretto dei lavoratori nei processi decisionali - punto, questo, sempre sostenuto con forza dalla

Vogliamo sviluppare l'attuale sistema delle relazioni industriali, attraverso un coinvolgimento diretto dei lavoratori nei processi decisionali

degli autoferrotranvieri con quello dei ferrovieri. Un'opportunità, questa, che continuiamo a vedere come unica strada per dare uno strumento utile sia ai lavoratori che alle imprese dei due settori. Tale argomento lo abbiamo ripreso anche nella vertenza trasporti "Rimettiamo in movimento il Paese", che abbiamo varato lo scorso luglio.

Purtroppo la risposta di due delle tre controparti non è stata positiva nel cogliere questo percorso. Questa posizione di chiusura è stata sostanzialmente



Foto: Frank Andiver

nostra organizzazione sindacale in ogni piattaforma presentata.

Adeguare la struttura salariale sarà certamente un obiettivo del nuovo contratto, attraverso una rivisitazione della scala classificatoria e di tutti i capitoli legati allo svolgimento del rapporto di lavoro. Così come previsto dagli accordi confederali, la richiesta economica sarà formulata rispetto al trattamento economico minimo e a quello complessivo (Tem e Tec) che ricomprenderà evidentemente anche il sistema welfare. Sempre poi in ambito di rivisitazione della scala classificatoria, diventa necessario affrontare il tema delle nuove figure professionali nate in questi anni e legate all'evoluzione tecnologica, che ha coinvolto anche il nostro settore.

Occorre intervenire urgentemente, per quanto di competenza del contratto nazionale, sul tema della sicurezza al personale, perché sono inaccettabili le aggressioni che quotidianamente si registrano in tutto il territorio nazionale. Pensiamo che, anche attraverso il contratto, ci possa essere un impegno concreto per far diminuire il fenomeno, nell'attesa certamente che anche il legislatore faccia la sua parte.



Vogliamo creare l'opportunità per i lavoratori adibiti a mansioni riconosciute come usuranti, e non solo, di essere

ricollocati dopo diversi anni ad altre attività, così come la possibilità di una ricollocazione o riconversione del rapporto di lavoro per il personale divenuto inidoneo o coinvolto in processi di riorganizzazione.

Puntare sulla formazione continua e le politiche di genere: sono due argomenti sui quali il nuovo contratto dovrà cogliere tutte le esigenze e garantire tutele e vedute di prospettiva.

Le altre problematiche del settore

Diverse poi le altre questioni che riguardano la nostra area contrattuale e che da qui a fine anno ci vedranno impegnati.

Il percorso di rinnovo o proroga del contratto nazionale aziendale di Bussitalia, scaduto a febbraio 2018, dovrà essere definito al più presto. Relativamente a questa azienda affronteremo, inoltre, insieme ai nostri dirigenti regionali e territoriali, le varie problematiche locali, che dovranno trovare una risposta al più presto. A tal proposito per settembre è già fissato un incontro.

Sempre a settembre, è in programma un incontro con Flixbus, per continuare ad implementare il sistema di relazioni industriali che abbiamo instaurato da dicembre 2017 con questa società, che risulta essere sempre più in espansione nel nostro Paese e non solo. Vogliamo anche continuare la verifica della corretta applicazione

dell'accordo ministeriale stipulato con la Viaggi e Turismo Marozzi, accordo che pare dare un'opportunità ai lavo-

ratori rimasti ancora in forza, anche in questo caso attraverso un incontro fissato a settembre.

Intendiamo anche lavorare perché sia ultimata la costituzione di Tpl Salute, fondo sanitario di categoria che, oltre a far parte del sistema di welfare, è uno strumento atteso da tantissimi autoferrotranvieri per i quali la contrattazione di secondo livello non prevede una tutela di questo tipo.

Infine, è nostro preciso obiettivo continuare il confronto ministeriale per il settore del trasporto pubblico non di linea, che è stato "congelato" a seguito delle note vicende politiche, me che necessita ancora di interventi attuativi, a seguito della modifica normativa avvenuta a inizio 2019. Inoltre, anche per i lavoratori del settore taxi si dovrà procedere all'avvio del confronto per il rinnovo del ccnl.

Particolare attenzione, questo autunno, dovrà essere posta al percorso internazionale che riguarda la nostra area contrattuale. Infatti il nuovo Parlamento europeo sarà chiamato a decidere in maniera definitiva sulle revisioni di due regolamenti che ci riguardano, il 561 del 2006 per le lunghe percorrenze e il 1073 del 2009.

Da ultimo, ma non per importanza, inizieremo a predisporre uno nuovo piano formativo nazionale, in considerazione anche dell'ottimo gradimento che ha avuto la formazione di 85 nuovi delegati Rsu e Rsa provenienti da tutta Italia, messa in campo dalla Segreteria nazionale per gli anni 2018 e 2019.

A fine anno manca davvero poco, ma la marcia che la Fit-Cisl ha innestato, così come più volte annunciato dal nostro Segretario generale è molto alta. Per riuscire a mantenere i livelli che ci siamo prefissati c'è bisogno del coinvolgimento di tutto il nostro gruppo dirigente e dei lavoratori che rappresentiamo. Il lavoro non ci spaventa e neanche gli alti obiettivi da raggiungere. Buon lavoro a tutti noi!

Manutenzione Rotabili: si faccia di più per i lavoratori in appalto



di Massimo Malvisi

Come da noi richiesto, lo scorso 11 settembre è ripreso il confronto con Trenitalia per quanto riguarda il settore della Manutenzione Rotabili.

L'importanza della riunione sta nel fatto che è stata un momento di ulteriore verifica del percorso avviato con l'accordo del 23 aprile 2018 su cui, è bene ricordarlo, il sindacato - e in particolare la Fit-Cisl - ha investito molto per arrivare al rilancio e allo sviluppo della Manutenzione Rotabili. Tutto ciò in un momento cruciale in cui, a fronte dell'acquisto dei nuovi treni per il trasporto regionale, era in ballo la decisione su chi doveva occuparsi della loro manutenzione. L'accordo nazionale e i successivi accordi regionali hanno permesso che la manutenzione dei Rock e dei Pop, una volta scaduto il periodo biennale di garanzia, sia fatta dal personale di Trenitalia. Trattandosi oltretutto di treni tecnologicamente avanzati abbiamo dato, così, un importante impulso al tema dell'innovazione e della formazione, che riguarda in particolar modo il personale di questo strategico settore.

Nella riunione dell'11 settembre l'azienda, oltre a illustrare lo stato delle consegne dei Rock e dei Pop, ha fatto una panoramica delle regioni che ancora non hanno firmato i contratti di servizio, anche per i rilievi mossi dall'Authority dei Trasporti sui cui

Trenitalia e le regioni interessate stanno lavorando per superarli.

Trenitalia ha inoltre reso noto l'avvio dell'internalizzazione di due ulteriori attività ad alto valore aggiunto relativa a due sistemi che aumentano la sicurezza. Una riguarda l'Ertms, che progressivamente viene montato a bordo dei rotabili in considerazione della sua installazione in parallelo sulle linee ferroviarie. L'altra attività è quella relativa al vigilante innovativo, che verrà inserito sulle cabine di guida di Trenitalia, ma che come sindacato abbiamo chiesto debba interessare anche le cabine di altre società del gruppo Fs Italiane. A supporto di questa attività verranno formate 150 persone.

Per quanto riguarda il reticolo manutentivo e più in particolare i progetti di investimento, Trenitalia ha dato riscontro dei volumi di attività internalizzate allo scadere dei bandi, come previsto dall'accordo del 23 aprile 2018, e ha evidenziato gli impianti manutentivi dove è stato ridefinito il modello progettuale, che riguarda in maniera più complessiva tutta la Liguria, con la conferma degli importanti finanziamenti nell'impianto di Savona e nell'assegnare all'officina di Genova Brignole un ruolo ben definito, superando l'ipotesi di dismissione. Ci sono novità anche per Foligno e Firenze, impianti che insieme a Foggia si

occuperanno di talune lavorazioni sui mezzi leggeri. Altre realtà interessate sono Benevento, Siena, Novara e nel suo complesso la Sicilia. Come sindacato abbiamo chiesto che tutti i territori coinvolti siano oggetto di specifici incontri territoriali. A fronte di ciò e su sollecitazione sindacale la società ha comunicato che al 1° settembre ha realizzato 176 assunzioni, distribuite nei vari impianti, e che entro la fine del corrente anno il totale complessivo sarà di 290 unità.

Sul tema dei bandi per l'acquisizione di nuovo materiale rotabile, come Fit-Cisl abbiamo fermamente richiesto che sia aperto preventivamente un confronto per rendere operativa l'internalizzazione della loro manutenzione allo scadere del periodo di garanzia.

Altrettanta fermezza, da parte sindacale, c'è stata nello stigmatizzare e nel sollecitare Trenitalia a farsi parte attiva per superare le criticità che riguardano il mondo degli appalti (mancanza, in alcuni casi, della clausola sociale, bandi con ribassi che penalizzano i lavoratori e così via), in modo particolare quello riferito alle attività di piccola manutenzione, che in maniera pesante si ripercuote sui lavoratori interessati e sulle loro famiglie.

Chiediamo ulteriori assunzioni in Manutenzione Infrastrutture di Rfi



di Michele Castellano

L'attività relazionale con la Direzione Produzione di Rfi, ripresa dopo l'avvicendamento del vertice aziendale della struttura, si è gradualmente intensificata, tanto che ci ha consentito di portare a conclusione situazioni di ambiti di attività importanti rimaste lungamente sospese.

Sono stati sottoscritti due accordi con la struttura di "Servizi per i rotabili e per la diagnostica", con cui sono stati definiti gli aspetti gestionali e operativi del personale della diagnostica mobile e l'organizzazione del lavoro relativa ai mezzi d'opera. Con il primo accordo, congiuntamente alla competente Rsu, abbiamo definito le flessibilità contrattuali applicabili al personale di condotta e gli aspetti specifici dell'orario di lavoro e dei turni dei lavoratori della verifica e post processamento dei dati rilevati dalle apparecchiature dei treni diagnostici mentre percorrono la rete ferroviaria. Sono state individuate le migliori condizioni possibili per lavoratori costretti a lunghe assenze dalla propria residenza di lavoro, dovute alla particolare specificità del servizio da svolgere su tutto il territorio nazionale e alla collocazione delle sedi di lavoro decentrate rispetto al servizio stesso.

Con il secondo accordo è stato definito l'assetto della struttura che assicura il controllo periodico dei mezzi d'opera di Rfi e di quelli di proprietà delle imprese,

certificandone l'idoneità delle condizioni per l'utilizzo nel rispetto dei requisiti previsti. La struttura è costituita da cinque Nuclei territoriali, retti da responsabili di livello professionale Q2, ciascuno dei quali ha come giurisdizione quella coincidente con tre Direzioni territoriali Produzione (Dtp). A livello nazionale è stato costituito un Coordinamento Nuclei, la cui responsabilità è affidata a un quadro senior, per coordinare le attività tra i diversi Nuclei territoriali, in modo da organizzare al meglio la produzione e ridurre i tempi di fermo dei mezzi. All'interno dei Nuclei l'attività viene svolta da un numero di squadre, suddiviso per le sedi presenti in ogni Dtp, stabilito in base al numero di controlli di mezzi assegnato. Il nuovo modello organizzativo che parte dal primo settembre, considerato anche la continua evoluzione del contesto operativo, prevede, diversamente da quanto proposto dalla società, che ogni squadra sia composta da un capo tecnico della Manutenzione Rotabili e da un tecnico della verifica e formazione treno.

Sempre a settembre parte la riorganizzazione a livello territoriale della Direzione Produzione, che si è resa necessaria per riordinare l'assetto di alcune strutture a seguito della separazione di tutta la parte relativa alla circolazione e, nell'occasione, procedere alla collocazione più razionale delle strutture nelle diverse articolazioni. Viene istituita una nuova

struttura denominata "Sicurezza", in cui confluiscono tutte le varie parti interessate a tale tema presenti all'interno delle Dtp, a cui si aggiungono anche i nuclei Controllo processi operativi delle Unità territoriali Produzione.

Viene prevista anche la nuova struttura di "Mantenimento Infrastruttura" in cui, insieme al Controllo Produzione Infrastruttura, saranno presenti tutte le UM di livello compartimentale di ingegneria e di asset management, pianificazione e controllo. Passano alle dipendenze di quest'ultima struttura l'Amministrazione, Budget e Controllo e Controllo Investimenti.

Per effetto di tali variazioni vengono soppressi il Controllo Produzione e Manutenzione Tecnologica.

Adesso c'è l'urgente necessità di intervenire nell'organizzazione delle UM, in particolare sdoppiare quelle di maggiore estensione e rinforzare quelle più complesse con figure in grado di dare un concreto apporto ai responsabili. Per fare ciò è necessario continuare a effettuare un consistente piano di assunzioni in modo che, dimensionando adeguatamente i nuclei manutentivi rispetto alle attività da svolgere, si possano liberare le risorse necessarie a realizzare le suddette modifiche organizzative. Questa è la nostra priorità che ci vedrà impegnati nei prossimi appuntamenti con la società.

Stallo inaccettabile per il rinnovo del ccnl

La parte datoriale sta ponendo obiezioni che non condividiamo



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

Nonostante il rispetto delle tempistiche per la presentazione della piattaforma di rinnovo, a circa 9 mesi dalla scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro, non è iniziata ancora nessuna trattativa. Questo a causa della pregiudiziale posta da Utilitalia (a cui hanno aderito anche le altre associazioni datoriali di settore) all'impegno preso tra le parti nel precedente rinnovo contrattuale, per rivedere l'accordo sull'autoregolamentazione del diritto di sciopero nel settore dei servizi ambientali.

tale questione era considerata risolta da un'interpretazione congiunta tra le organizzazioni sindacali e l'allora Federambiente, chiarimento che ci ha permesso anche di vincere alcune vertenze finite in tribunale, garantendo la continuità occupazionale a centinaia di lavoratori. Questa interpretazione è attualmente rimessa in discussione da Utilitalia (associazione datoriale nata dalla fusione tra Federambiente e Federutility), adducendo impedimenti legislativi per le aziende di proprietà pubblica per le assunzioni di personale proveniente da precedenti servizi esternalizzati.

A nostro giudizio si tratta di una nuova pericolosa posizione che mette in discussione il principio di reciprocità e le clausole sociali previste per i cambi di appalto in entrambi i ccnl, regole fino a ora rispettate sia dalle imprese pubbliche che private.

mente le esternalizzazioni per le attività a basso contenuto professionale. Questa posizione sta creando anche fratture tra Utilitalia e le altre associazioni che rappresentano la stragrande maggioranza delle imprese appaltatrici, imprese che secondo Utilitalia dovrebbero uscire dagli appalti internalizzati facendosi carico da sole del destino dei lavoratori impiegati. Anche questa posizione per noi è inaccettabile e condiziona fortemente l'andamento e la prosecuzione del tavolo.

Tornando alla rivisitazione dell'autoregolamentazione sullo sciopero, anche su formale richiesta della Commissione di garanzia si è aperto un tavolo di confronto per provare a trovare un'intesa rispetto a regole che risalgono al 2001 e che dovranno sicuramente aggiornarsi non solo rispetto alle nuove modalità di gestione dei rifiuti, ma anche rispetto alle procedure, che hanno dimostrato alcune lacune in questi 18 anni. Su queste lacune è intervenuta più volte la stessa Commissione di garanzia, deliberando anche proprie interpretazioni che dovranno essere recepite.

Nel confronto abbiamo chiesto di tenere conto dei motivi che portano allo sciopero e a come strutturare una normativa contrattuale che preveda strumenti di conciliazione che pre-



Si tratta di una tematica che nasce in occasione del precedente rinnovo contrattuale, il quale prevedeva anche una soluzione normativa da inserire nel ccnl rispetto agli obblighi di assunzione del personale interessato alle internalizzazioni nelle imprese di proprietà pubblica. Per il sindacato

Il paradosso è che ad opporsi alle nostre richieste di normare definitivamente le regole sulle internalizzazioni ci sono proprio quelle grandi imprese che non hanno nessun limite rispetto alle normative sulle assunzioni, cioè grandi imprese che utilizzano ampia-



vengano il conflitto. Non si può continuare ad assistere a vertenzialità che nascono per libere interpretazioni della normativa contrattuale, senza che le parti stipulanti a livello nazionale diano congiuntamente la corretta interpretazione.

Ma il problema più grande riguarda la piaga dei ritardi di pagamento, da parte soprattutto degli enti locali, con le conseguenti mancate retribuzioni dei lavoratori i quali, costretti a scioperare, attuano forme di protesta dure e spesso fuori da regole che non tengono conto dei loro diritti. Questo fenomeno, in continua crescita soprattutto al sud, causa oltre il 90% degli scioperi del settore. Emblematico è il caso della Sicilia: per questa Regione la Commissione di Garanzia ha dedicato un suo componente che monitora costantemente le vertenzialità legate ai mancati pagamenti delle retribuzioni.

Abbiamo chiesto sia alla Commissione di garanzia che alle parti datoriali un'azione congiunta per un intervento a tutela del diritto dei lavoratori a percepire la retribuzione per le proprie prestazioni, e non solo sanzioni perché protestano contro un'ingiustizia. Non si può, a fronte di continue mancate retribuzioni, imporre ai lavoratori una sorta di schiavitù nel nome del

pubblico servizio e delle garanzie costituzionali dei cittadini: tra i diritti costituzionali esistono anche quelli di chi lavora.

La Commissione di garanzia ci ha chiesto di trovare un'accordo da valutare entro il 31 luglio 2019 ma, considerato che nonostante la disponibilità al confronto il tempo a disposizione non è stato sufficiente per trovare soluzioni condivise, abbiamo chiesto congiuntamente alle parti datoriali di prorogare il termine alla fine di settembre.

Mentre lavoriamo per trovare in tempi brevi soluzioni che riscuotono il consenso generale sia sulla nuova autoregolamentazione dello sciopero che sulla questione delle tutele rispetto alle internalizzazioni, il contesto in cui si inserisce il rinnovo del ccnl vede ancora irrisolte diverse problematiche che pesano sul settore e quindi anche sullo stesso rinnovo contrattuale. Le regole di mercato sono messe sempre in discussione da diversi soggetti istituzionali, che intervengono con interpretazioni pilotate da interessi di deregolamentazione per favorire situazioni di dumping, utile solo a recuperare marginalità per imprese spurie e minori costi per le ammini-

strazioni locali inefficienti.

I ritardi di pagamento delle pubbliche amministrazioni alle imprese, con conseguenti mancati pagamenti degli stipendi per i lavoratori, il mancato e reiterato aggiornamento dei canoni d'appalto/affidamento, la restrizione del credito bancario, le scelte ideologiche di molte amministrazioni locali per la gestione dei rifiuti, l'infiltrazione della criminalità organizzata: sono tutti elementi che creano crescenti criticità non più affrontabili con soluzioni locali o territoriali; occorre una strategia nazionale e interventi normativi che uniformino le regole su tutto il territorio nazionale. Va scelto un modello sostenibile di gestione dei rifiuti in un'ottica di economia circolare, e bisogna superare la moltitudine di norme regionali e conflitti di competenze locali, fattori che limitano lo sviluppo produttivo e l'innovazione tecnologica per il ciclo integrato dei rifiuti. Serve chiarezza legislativa e di attribuzioni di competenze, altrimenti non supereremo mai questo caos che sta penalizzando economicamente, socialmente e ambientalmente molti territori del nostro Paese.

Non si può, a fronte di continue mancate retribuzioni, imporre ai lavoratori una sorta di schiavitù nel nome del pubblico servizio

Per far questo occorre sollecitare la politica affinché si assuma il suo ruolo e le sue responsabilità, anche attraverso l'Arera, authority di settore, che a oggi non ha concretizzato le sue competenze; va poi riaperto il tavolo con l'Anci, Associazione nazionale dei Comuni, per la condivisione di regole per appalti e affidamenti per la gestione dei rifiuti.

Da ultimo, ma non per importanza, vista la disponibilità di tutte le associazioni datoriali, che rappresentano oltre il 90% del settore, non è più rinviabile il confronto per arrivare al contratto unico di settore.

Il rinnovo del ccnl, il modello organizzativo e il contratto di programma

Il lavoro del sindacato impatterà ampiamente sull'azienda. Ecco come



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

La nuova governance di Anas, insediata a dicembre 2018, ha iniziato a operare numerosi cambiamenti rispetto alla precedente gestione.

La società è interessata anche quest'anno da un progetto di riorganizzazione su tutto il territorio nazionale: dal primo ottobre 2019 sarà attuato il nuovo modello organizzativo territoriale in 16 strutture territoriali, volto al superamento della precedente organizzazione in 8 macro aree, tanto avversata dal sindacato e dalla Fit-Cisl in particolare, perché ha generato gravi disfunzioni tra le competenze delle varie unità organizzative e soprattutto nei flussi documentali interregionali.

Nel mese di maggio 2019 è iniziato il confronto tra società e organizzazioni sindacali sul rinnovo del contratto

di Anas sia sul fronte retributivo, con aumenti notevoli sul minimo tabellare, previdenza integrativa, assistenza sanitaria, e l'istituzione del premio di risultato, che sul fronte normativo con l'introduzione della clausola sociale, aggiornamento normativo delle tipologie contrattuali, istituzione del conto individuale di solidarietà (donazione ferie per casi particolari), frazionabilità oraria dei congedi parentali, estensione dei diritti alle unioni civili. Infine, abbiamo ottenuto il mantenimento di alcune tutele preesistenti e oggetto di attacco da parte datoriale, quali durata dell'orario di lavoro, mobilità volontaria del personale, ferie e permessi.

Il rinnovo del ccnl 2019-2021 dovrà completare i rinvii del precedente contratto, innovare le norme e adeguare le retribuzioni.

Il rinnovo del ccnl dovrà completare i rinvii del precedente contratto, innovare le norme e adeguare le retribuzioni

collettivo nazionale di lavoro, scaduto il 31 dicembre scorso, che si inserirà nel nuovo contesto e che dovrà rispondere quindi alle nuove esigenze societarie e dei dipendenti.

Già con il ccnl 2016-2018, dopo circa 6 anni di blocco, è stato conseguito un grande successo per i lavoratori

È stato avviato un tavolo politico che ha dato il via a due commis-

sioni tecniche, che si sono immediatamente insediate, composte dai rappresentanti del sindacato e di Anas, alle quali sono stati affidati l'esame e l'elaborazione dei testi sulle materie oggetto di rinnovo.

La prima commissione si sta occupando degli argomenti oggetto di rin-

vio in occasione del precedente rinnovo (ente bilaterale, smart working, prevenzione del mobbing), per i quali i documenti sono già stati formalizzati dal sindacato ad Anas. In merito alle ulteriori materie che si era previsto di affidare a tale commissione, cioè i regolamenti degli incentivi previsti dal Codice Appalti per le figure professionali impegnate nei lavori pubblici, e regolamenti incentivi per l'Avvocatura interna di Anas, il sistema assicurativo e la tutela legale dei dipendenti, l'azienda ha precisato che è in fase di elaborazione una proposta che sarà presentata al sindacato non appena definita.

La seconda commissione si sta dedicando, invece, ad alcuni dei temi contenuti nella piattaforma presentata dal sindacato, e precisamente: il quadro organizzativo funzionale (revisione, adeguamento e implementazione dei profili professionali, delle relative declaratorie e rispettivi mansionari), l'impianto del nuovo sistema classificatorio, il sistema delle indennità, le linee guida da adottarsi per i sistemi di valutazione e delle progressioni di carriera.

Dagli incontri intercorsi con la società, si intravede la possibilità di poter stringere i tempi, anche per dare uno strumento in più alla nuova organizzazione territoriale operativa dal

1 ottobre. Contiamo quindi di poter concludere la trattativa prima della fine dell'anno 2019.

Entro il mese di settembre sarà convocato apposito coordinamento di area contrattuale, allo scopo di condividere le linee tracciate dalla delegazione del ccnl in ambito Fit-Cisl Anas nazionale e per dibattere sui testi in corso di stesura per il nuovo contratto 2019-2021.

Gli investimenti di Anas nei prossimi anni

Con l'insediamento del nuovo governo e del nuovo cda, operativo dallo scorso dicembre, il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti e l'Anas continuano con il rilancio degli investimenti in manutenzione e sicurezza della rete stradale nazionale.

Il 2018, in cui l'azienda ha compiuto 90 anni, è stato caratterizzato da importanti eventi che hanno inciso profondamente sull'attività aziendale. Nel gennaio di quell'anno, infatti, è avvenuto l'ingresso di Anas nel gruppo Ferrovie dello Stato, così come previsto dall'art. 49 del decreto legge n. 50/2017. Ciò ha determinato l'esigenza per Anas di adattare nuove linee strategiche all'interno di un diverso contesto.

Da giugno 2018, con il nuovo piano industriale, vengono individuati gli obiettivi e le iniziative strategiche, con particolare attenzione agli investimenti previsti nel contratto di programma 2016-2020 sul miglioramento della sicurezza e dell'efficienza delle infrastrutture, anche attraverso l'incremento della manutenzione programmata e lo sviluppo di nuove tecnologie. Il contratto di programma è lo strumento che assegna risorse pubbliche ad Anas per la realizzazione degli interventi infrastrutturali sulla rete stradale e autostrade nazionale. Dal 2015, sono stati introdotti indicatori di performance che, anno per anno, misurano la qualità dei servizi offerti all'utenza. Il contratto di pro-

gramma 2016-2020, approvato dal CIPE nell'agosto 2017, presenta elementi di novità a partire dalla durata, consentendo una migliore pianificazione rispetto al passato. Il contratto di programma 2016-2020 induce Anas ad adottare nuove e incisive modalità di realizzazione degli investimenti, dalla progettazione delle opere all'appalto, e una erogazione sempre più efficiente dei servizi resi all'uten-

Tale contratto di programma rimodulato consente di passare da 23,4 miliardi di euro di investimenti a un totale di 29,9 miliardi di euro così suddivisi: 15,9 miliardi, pari al 53% del totale, per la manutenzione programmata, adeguamento e messa in sicurezza della rete e 14 miliardi, pari al 47%, destinati a nuove opere e completamenti itinerari.



za, per i quali sono stati individuati specifici indicatori di performance.

Tutto ciò in un periodo caratterizzato dallo sviluppo della rete gestita da Anas con l'acquisizione di tratti stradali gestiti dagli enti locali; in particolare, con il decreto del presidente del consiglio dei ministri pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 98 del 28 aprile 2018, si è concluso il trasferimento di circa 3mila km di strade, per raggiungere quindi un totale di circa 30mila km di rete gestita.

È da specificare che, nella seduta del 24 luglio scorso, il Cipe ha approvato l'aggiornamento del contratto di programma 2016-2020 fra Mit e Anas relativo al 2018-2019, che include tra l'altro un piano per la manutenzione straordinaria di ponti, viadotti e gallerie e un piano per Cortina (Mondiali del 2021 e Olimpiadi del 2026).

Nell'ambito del piano complessivo degli investimenti il 52% interesserà le regioni del Sud Italia e le isole per un totale circa 15,7 miliardi di euro. Il 24%, pari a circa 7 miliardi, riguarderà le regioni del centro. Il 19%, cioè circa 5,7 miliardi, riguarderà le regioni del nord. Il restante 5% comprende investimenti per danni ed emergenze, fondo progettazione e investimenti in tecnologie stradali, applicazioni tecnologiche e manutenzione straordinaria delle case cantoniere. Considerando l'ulteriore programmazione per 2,9 miliardi di euro prevista nella legge di Bilancio 2019 e tenuto conto dei 3,2 miliardi di produzione residua di interventi in fase di attivazione e in corso di esecuzione, il volume complessivo degli investimenti raggiunge il valore di 36 miliardi di euro.

Procediamo verso il rinnovo del ccnl unico

Ma il settore presenta anche altre problematiche urgenti. Il nostro lavoro per risolverle



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

Ed eccoci a settembre, con il suo retrogusto della “fine” e dell’“inizio” che è sempre un concentrato di: “è tempo di”. È questo il momento per il primo bilancio delle nostre attività e delle future prospettive.

Ricominciamo con una battaglia tuttora in corso. Il 24 e 26 luglio siamo stati chiamati ad affrontare una fase molto delicata, che ha coinvolto l'intero comparto dei trasporti con uno sciopero nazionale dei lavoratori. “Rimettiamo in moto il Paese” è il titolo del documento unitario che rappresenta la base della vertenza nazionale.

Scopo principale dello sciopero è stato quello di portare all'attenzione della politica e del Paese tutte le numerose problematiche che affliggono il sistema dei trasporti, per proseguire un percorso che ha portato la nostra organizzazione ad avere costantemente un ruolo attivo nelle dinamiche produttive e concertative. Il noto processo di globalizzazione ha creato disparità, perché ha generato una concorrenza sui costi di lavoro e, nel caso del trasporto marittimo, una progressiva esclusione dei marittimi, soprattutto italiani, che sono diventati, per quanto riguarda i costi, non concorrenziali. Il sindacato confederale è il solo che può collaborare con il Governo in quanto soggetto in grado di coniugare l'azione di tutela e rap-

presentanza dei lavoratori con gli interessi generali del Paese.

Numerose sono le criticità del comparto marittimo, stigmatizzate nel documento unitario di rivendicazione summenzionato. In questo testo si è ribadito che il settore marittimo rappresenta un punto fondamentale dell'economia italiana, un ambito dove si continua a investire soprattutto sulla flotta per navi più moderne e più ecologiche.

Per questi motivi, per tenere testa a queste grandi sfide che abbiamo davanti, unitariamente abbiamo richiesto al Governo:

- L'emanazione dei decreti attuativi che disciplinino il collocamento della gente di mare;
- La modifica delle modalità di reclutamento del personale, poiché attualmente non si utilizzano gli strumenti informatici in un sistema in rete;
- La riforma del collocamento della gente di mare, che veda un'anagrafe nazionale aggiornata in tempo reale con la registrazione di tutte le certificazioni in possesso, soluzione che, unitamente al sistema Unimare, consentirebbe a tutti i soggetti

interessati di avere in tempo reale le informazioni su tutto il personale disponibile all'imbarco con i relativi requisiti previsti dalle normative vigenti;

- Un intervento per la formazione del personale marittimo affinché si garantisca che le spese siano a totale carico delle società armatoriali - opzione funzionale soprattutto agli obblighi previsti dalla normativa per la sicurezza della navigazione;
- L'istituzione dei percorsi scolastici per le nuove figure previste dalla convenzione Stcw, come nel caso specifico dell'Eto (Electro Technical Officer);
- Nella predisposizione dei prossimi bandi di gara per l'assegnazione delle concessioni marittime, attraverso un confronto con il Ministero dei Trasporti, l'inserimento di una clausola sociale a protezione di tutto il personale dipendente, a come garanzia e tutela di tutti i posti di lavoro, senza soluzione di continuità, coinvolti nel bacino di utenza oggetto della nuova assegnazione concessoria;
- Il riconoscimento del lavoro marittimo quale usurante.



C'è bisogno di scelte che salvaguardino l'occupazione e le professioni. Per questo ci troviamo di fronte a un rinnovo contrattuale importante e di alto valore politico.

Operiamo in un contesto molto delicato, che dovrebbe portare ad avere un testo unico contrattuale che preveda l'armonizzazione dei due testi oggi esistenti, stipulati con Confitarma e Fedarlinea. Un testo complesso in merito al quale, nel confronto con le controparti, sono stati registrati assetti variabili e posizioni contrastanti su alcuni istituti. Un lavoro ampio, che ci spinge a un confronto delicato, ma che già ha trovato grande sintesi nel precedente rinnovo del 2015.

Certo i contrasti che hanno caratterizzato in questo periodo l'ambiente dello shipping hanno avuto riflessi anche sul tavolo della trattativa. Ribadiamo che il nostro interesse è quello di addivenire a una chiusura contrattuale con un accordo equilibrato in un settore come il nostro, caratterizzato da una forte volatilità del mercato. Nelle condizioni attuali dobbiamo saper portare avanti l'esigenza

di una maggiore stabilità del lavoro. Obiettivo e interesse di tutte le parti è riuscire ad arrivare finalmente a un contratto collettivo di lavoro unico del trasporto marittimo, che permetta una armonizzazione al fine di evitare qualsiasi disparità di trattamento tra le aziende.

Nel contesto della trattativa, proseguita con alcuni stop dovuti anche alla nostra proclamazione di sciopero, abbiamo fatto passi avanti in relazione ad alcune sezioni del dettato contrattuale fermo restando che sarà comunque necessaria una successiva valutazione finale dell'intero articolato contrattuale.

Molto importante è stata la verifica fatta sull'accordo per l'impiego degli allievi del 31 luglio 2015. In quella trattativa la nostra organizzazione aveva visto giusto, poiché oggi i numeri di impiego di questi ragazzi confermano quella intuizione: ci fanno ritenere l'accordo valido, da riproporre migliorando magari l'indennità riconosciuta ai giovani.

Come Fit-Cisl vogliamo accompagnare questo importante processo di crescita. Ed è per questo che ci stiamo impegnando a traguardare il rinnovo del ccnl di categoria per dare le giuste risposte alle legittime aspettative del mondo del lavoro, considerando le profonde evoluzioni che lo stesso sta registrando per essere al passo nelle grandi sfide globali.

Ma arrivare ad un rinnovo celere non resta il nostro obiettivo primario; sostenendo la nuova strategia della nostra organizzazione, sul piano culturale

e organizzativo dobbiamo raggiungere obiettivi più alti realizzando condizioni diffuse di competenza, autorevolezza e rappresentatività. Il fine delle nostre attività deve essere l'ottenimento di un radicamento sempre

C'è bisogno di scelte che salvaguardino l'occupazione e le professioni. Per questo ci troviamo di fronte a un rinnovo contrattuale importante

più forte della nostra organizzazione nelle periferie, sui posti di lavoro e in tutti i territori. Il mondo è cambiato e davanti al continuo cambiamento noi dobbiamo essere pronti, avere coraggio, ad accettare le nuove sfide ma soprattutto a saperle governare.

In occasione della nomina del nuovo Governo, auspichiamo un maggiore approfondimento delle questioni marittime. Il trasporto via mare deve tornare a rappresentare la incontrastata tradizione marinara del nostro Paese.

Siamo ai blocchi di partenza per il rinnovo del ccnl



di Quirino Archilletti

La Fit-Cisl, congiuntamente con le altre Federazione dei trasporti confederali, il 26 giugno scorso, con la solita responsabilità che ci contraddistingue, ha presentato al Ministro dei Trasporti la vertenza “Rimettiamo in movimento il Paese”, che evidenzia le criticità di tutti i vari segmenti del settore dei trasporti. Siamo infatti consapevoli che, senza scelte coerenti e lungimiranti rispetto al sistema complessivo dei trasporti, delle infrastrutture (esistenti e da programmare) e soprattutto senza decisioni in materia di regole necessarie al corretto funzionamento della mobilità delle persone e delle merci, il nostro Paese, oltre ad essere penalizzato e dunque meno competitivo rispetto agli altri Stati europei, rischia di compromettere sia il sistema produttivo sia, soprattutto per quello che ci compete, il futuro della lavoratrici e dei lavoratori coinvolti.

Eravamo speranzosi che il Governo Conte 1 (ormai ex) ci ascoltasse e che fosse sensibile a temi come crescita del Pil, sviluppo infrastrutturale, lavoro, sicurezza, ma ci sbagliavamo. Le loro sensibilità erano altre e l'arrivo della crisi estiva le ha ben evidenziate. Auspichiamo che con il Governo Conte 2 la musica cambi nettamente, perché i trasporti, e quindi la logistica, hanno bisogno di provvedimenti rinviati ormai da troppo tempo.



Nel frattempo come Fit-Cisl non siamo rimasti ad aspettare i tempi e le liturgie della politica. Unitariamente, dopo molti passaggi assembleari nei territori, in merito al segmento della logistica e del trasporto merci abbiamo trasmesso le linee programmatiche della piattaforma per il rin-

novo del contratto collettivo nazionale della Logistica, Trasporto Merci e Spedizione, che scadrà il prossimo 31 dicembre, con la relativa richiesta alle associazioni datoriali di iniziare il confronto di merito per avviare la discussione.

Con questo rinnovo contrattuale, con responsabilità siamo pronti ad accettare la sfida posta dalle tecnologie e dalle trasformazioni occupazionali che il settore sta vivendo. Com'è noto, infatti, il trasporto delle merci, come altri settori, è investito dalla rivoluzione di Industria 4.0, la cui velocità di evoluzione e i cui esiti sono al momento non prevedibili completamente.

La ridotta capacità di pianificazione, la mancanza di regole di settore in materia di lavoro e la scarsità di controlli da parte di tutte le istituzioni, a livello nazionale e territoriale, hanno portato la logistica a competere nell'unico modo conosciuto dal mercato e nel mercato, quello della competizione basata sul costo del lavoro. A rimetterci in questo sistema perverso sono le tipologie di lavoro offerto e di conseguenza la qualità del servizio fornito agli utenti.

La Fit-Cisl, anche in assenza del supporto delle istituzioni coinvolte e quindi del Governo, è già impegnata ad affrontare la sfida per l'innovazione del sistema. E il rinnovo del ccnl lo dimostrerà ancora una volta. Perché siamo convinti, oggi più che mai, che la filiera della logistica deve essere ripensata complessivamente, integrata a tutti i sistemi degli interporti, aeroporti, della portualità, delle ferrovie e delle strade. Solo un sistema interamente

ed efficacemente collegato può svolgere pienamente il suo ruolo attrattivo di investimenti per la produzione industriale e conseguentemente rappresentare un volano di crescita economica.

Inoltre anche i processi di digitalizzazione nel mondo della logistica e del trasporto delle merci cominciano a generare i primi effetti, incidendo soprattutto sull'organizzazione del lavoro e sulle mansioni dei lavoratori.

Per noi la piattaforma per il rinnovo del ccnl 2020-2022 intende porre, all'interno del quadro brevemente descritto, le fondamenta necessarie per cogliere e accompagnare i processi di innovazione che coinvolgono l'intero settore, dovuti sia all'evoluzione tecnico-scientifica (automazione, robotica, gestione big data, digitalizzazione, interconnessione e via elencando) che alle trasformazioni del mercato (accrescimento del volume delle imprese attraverso concentrazione di attività e percorsi di insourcing, al fine di garantire un controllo sull'intero processo e un'esecuzione dei servizi forniti più rapida e di qualità) nonché all'evoluzione socio-culturale (maggiore attenzione diffusa in relazione al consumo di risorse e all'impatto energetico e ambientale).

Per la Fit-Cisl il contratto è lo strumento fondamentale per la gestione positiva degli sviluppi tuttora in corso, considerando sempre la valorizzazione del lavoro e del giusto riconoscimento delle professionalità richieste ed espresse. Pertanto sarà necessario individuare e riconoscere sia i profili professionali necessari per compiere queste crescite sia i necessari percorsi formativi per garantire le connesse competenze fondamentali alle lavoratrici e ai lavoratori coinvolti.

Inoltre vogliamo rafforzare la clausola sociale, in quanto strumento determinante per tutelare i lavoratori durante i cambi di appalto.

Contemporaneamente, in coerenza con la nostra vertenza "Rimettiamo in movimento il Paese", presseremo il Governo affinché intervenga su molti temi: aumentare la sicurezza sul lavoro (ricordiamo i numerosi appelli in questo senso di Annamaria Furlan e Salvatore Pellicchia); rafforzare i controlli sugli appalti, specialmente contro le infiltrazioni malavitose; ripristinare il Tavolo per la legalità nella logistica presso il Ministero del Lavoro; ricercare e migliorare le pratiche tese all'eliminazione del dumping; migliorare le condizioni di vita e lavoro dei rider e dei driver che effettuano la distribuzione nelle città. E potremmo continuare: l'elenco delle iniziative necessarie che abbiamo sottoposto all'Esecutivo guidato da Conte è infatti lungo. D'altronde non potrebbe essere diversamente, visto che il settore è stato per anni poco attenzionato e curato dai vari Ministri competenti in materia che si sono succeduti.

In questi anni il sindacato confederale ha svolto, spesso in solitaria, il ruolo di regolatore sociale del settore

Qualunque siano le evoluzioni della politica, la Fit-Cisl è pronta e da sempre al fianco delle lavoratrici e dei lavoratori. In questi anni il sindacato confederale ha svolto, spesso in solitaria, il ruolo di regolatore 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 è il caso esemplare della clausola sociale.

Si aprono i lavori! Il 3 ottobre 2019, con grande responsabilità e partecipazione, inizieremo le prime trattative per rinnovare il ccnl Logistica, Trasporto Merci e Spedizione e affronteremo il cambio di paradigma senza paura, perché siamo convinti che è sempre meglio governare che subire i processi evolutivi.



Il Codice Rosso: una legge importante contro la violenza domestica

Da agosto ci sono più strumenti per proteggere le vittime prima che sia tardi



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

Sulla Gazzetta Ufficiale del 25 luglio scorso è stata pubblicata la legge 19 luglio 2019, n. 69, recante "Modifiche al codice penale, al codice di procedura penale e altre disposizioni in materia di tutela delle vittime di violenza domestica e di genere", denominata "Codice Rosso", che è entrata in vigore il 9 agosto scorso.

Il testo si compone di 21 articoli che contrastano una serie di reati attraverso i quali si esercita la violenza domestica e di genere per i quali la legge interviene sul codice di procedura penale, al fine di velocizzare l'instaurazione del procedimento penale, accelerando l'eventuale adozione di provvedimenti di protezione delle vittime. Inoltre, il provvedimento incide sul codice penale per inasprire le pene per alcuni dei citati delitti, per rimodulare alcune aggravanti e per introdurre nuove fattispecie di reato.

Si tratta di uno strumento pensato per aiutare le tante donne che quotidianamente sono minacciate, perseguitate, stalkerizzate, sottoposte a violenze fisiche o psicologiche da mariti, compagni, fidanzati, ex, ma talvolta semplici conoscenti. Alti sono i numeri delle donne vittime di violenza in Italia attestandosi, per quanto denunciato, a una vittima ogni 72 ore, senza pensare ai molti episodi di violenza che rimangono silenti e non

denunciati. Un fenomeno, quello della violenza sulle donne, che si sostanzia su fondamenti culturali non facili da sradicare, in un mondo in cui le donne esercitano sempre più un concetto di libertà che non tutti riescono ad accettare, come quel diritto alla libertà individuale e al rispetto della persona che in ogni paese democratico dovrebbe essere alle basi della convivenza e del vivere civile.

Ma vediamo i contenuti della legge più nel dettaglio.

Riduzione dei tempi delle indagini e dei procedimenti giudiziari

Come anticipato, il Codice Rosso, non si sostanzia solo sull'inasprimento delle pene, ma agisce sull'elemento tempo per scongiurare gli esiti spesso irreparabili che, ormai giornalmente, riempiono le pagine dei giornali.

La legge interviene modificando il codice penale prevedendo, a fronte di notizie di reato sui delitti di violenza domestica e di genere, che la polizia giudiziaria, acquisita la notizia di reato, riferisca immediatamente al pubblico ministero, anche in forma orale. Alla comunicazione orale seguirà senza ritardo quella scritta. Il pubblico ministero, entro tre giorni dall'iscrizione della notizia di reato, assume

informazioni dalla persona offesa o da chi ha denunciato i fatti di reato e, nel caso, scattano le indagini di polizia giudiziaria.

Rafforzamento del divieto di avvicinamento

Le norme in vigore che disciplinano il reato di violazione dei provvedimenti di allontanamento dalla casa familiare e del divieto di avvicinamento ai luoghi frequentati dalla persona offesa, sono rafforzate dalla nuova legge e punite con la reclusione da 6 mesi a 3 anni, per chiunque violi gli obblighi o i divieti previsti dall'autorità giudiziaria.

Punizione del matrimonio forzato

Una delle innovazioni introdotte dal legislatore è l'articolo che punisce, con la reclusione da 1 a 5 anni, il delitto di costrizione o induzione al matrimonio messo in atto da chi "con violenza o minaccia costringe una persona a contrarre vincolo di natura personale o un'unione civile", approfittando delle condizioni di vulnerabilità o di inferiorità psichica o di necessità di una persona. La disposizione prevede che il reato sia punito anche se il fatto sia commesso all'estero da cittadino italiano o da straniero residente in Italia.

Aggravamento delle pene in caso di matrimonio forzato di minori

Sono inoltre introdotte le circostanze aggravanti del reato di matrimonio forzato che si sostanziano in una pena aumentata, se i fatti sono commessi ai danni di un minore di 18 anni, da 2 a 7 anni se viene colpito un minore sotto i 14. Si vogliono così contrastare il fenomeno delle spose bambine e dei matrimoni precoci e forzati.

Maggiori risorse per gli orfani di femminicidio

La legge, recependo l'ultima legge di Bilancio, incrementa di 7 milioni di euro, a decorrere dal 2020, la dotazione del Fondo di rotazione per la solidarietà alle vittime dei reati di tipo mafioso, delle richieste estorsive, dell'usura e dei reati intenzionali violenti, nonché agli orfani per crimini domestici.

Maltrattamenti e atti persecutori

Il legislatore è intervenuto anche sui delitti di maltrattamenti contro familiari e conviventi e di atti persecutori, prevedendo l'aumento della pena minima a 3 anni, fino a una massima di 7. Se il fatto causa: una lesione personale grave, si applica la reclusione da 4 a 9 anni; una lesione gravissima, si applica la reclusione da 7 a 15 anni. In caso di morte, la reclusione raddoppia da 12 a 24 anni. La fattispecie è ulteriormente aggravata quando il delitto di maltrattamenti è commesso in presenza o in danno di minore, di donna in stato di gravidanza o di persona con disabilità.

Revenge porn

La legge, per la prima volta, punisce chi realizza e diffonde immagini o video privati, sessualmente espliciti, senza il consenso delle persone rappresentate per danneggiarle a scopo di vendetta o di rivalsa personale. È prevista la pena anche per chi con-

divide le immagini on line. Il reato è punito con la reclusione da 1 a 6 anni e con la multa da euro 5.000 a euro 15.000 e prevede una serie di aggravanti nel caso, ad esempio, se il reato di pubblicazione illecita è commesso dal coniuge, anche separato o divorziato o da una persona che è o è stata legata da relazione affettiva alla persona offesa.

Ergastolo per omicidio aggravato dalle relazioni personali

La legge interviene sull'omicidio aggravato dalle relazioni personali (art. 577 c.p), estendendo il campo d'applicazione delle aggravanti, che si sostanziano nell'applicazione dell'ergastolo, anche in caso di relazione affettiva senza stabile convivenza o di stabile convivenza non caratterizzata da relazione affettiva.

Carcere per lesioni permanenti personali gravissime

Il legislatore ha voluto prevedere la pena detentiva da 8 a 14 anni per chiunque causi lesioni permanenti personali gravissime, come la deformazione o lo sfregio permanente del viso.

Inasprimento delle pene in caso di violenza sessuale

La legge prevede la reclusione fino a 24 anni per i delitti di violenza sessuale che, in caso di violenza su un minore di dieci anni, parte da un minimo di 12 fino a un massimo di 24 anni di reclusione.

Trattamento di recupero psicologico per condannati per reati sessuali

È prevista la possibilità per i condannati per delitti sessuali in danno di minori, di sottoporsi a un trattamento psicologico con finalità di recupero e di sostegno, suscettibile di valutazione ai fini della concessione dei benefici penitenziari.

Formazione mirata per le forze dell'ordine

La legge stabilisce l'attivazione di specifici corsi di formazione per il personale della Polizia di Stato, dell'Arma dei Carabinieri e della Polizia penitenziaria in relazione alla prevenzione e al perseguimento dei reati di violenza domestica e di genere.

Più donne nelle ferrovie grazie a Etf

Passi avanti per l'occupazione femminile nella mobilità ferroviaria. Il 6 giugno scorso si è svolta la riunione della Sezione ferroviaria Etf, la Federazione europea dei lavoratori dei trasporti a cui Fit-Cisl è affiliata. In tale contesto, tra i diversi punti all'ordine del giorno, i presenti, rappresentanti dei sindacati associati all'Etf esponenti del settore, si sono confrontati sullo stato di attuazione del progetto "Woman in Rail", uno dei punti cruciali nell'agenda della Federazione europea, nato per incentivare l'occupazione femminile nel settore.

La sezione ha individuato una propria delegazione trattante conferendole il mandato per avviare la negoziazione con la controparte datoriale Cer, associazione europea di imprese ferroviarie. Il fine è quello di raggiungere un accordo autonomo, come previsto dall'articolo 155 del Tfue, cioè il Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, così da individuare standard minimi di misure e azioni concrete per aumentare l'integrazione e la partecipazione delle donne nel settore ferroviario. L'obiettivo dell'accordo è quello di aumentare la quota di donne lavoratrici in società ferroviarie e migliorare le loro condizioni di lavoro. La base di partenza per il confronto sarà il documento conclusivo del novembre 2018 del gruppo di lavoro "Woman in Rail", formato da componenti della Cer e di Etf, con il quale è stato definito l'ambito di applicazione del futuro accordo.

I negoziati dovrebbero iniziare dopo l'estate e continueranno nel 2020. La Fit, da sempre impegnata a promuovere la partecipazione e le pari opportunità in tutti i settori dei trasporti, sostiene e collabora attivamente alla realizzazione del progetto attraverso i propri rappresentanti all'interno della sezione ferroviaria dell'Etf.

Il Jobs Act? Un flop annunciato Per le assunzioni meglio il ccnl

I dati ci danno ragione: il contratto è lo strumento che più di altri favorisce l'occupazione



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

Il pregio di un contratto collettivo nazionale di lavoro, rispetto alla legislazione nazionale, sta nel fatto che viene "cucito" su misura da sindacati e datori di lavoro, attraverso l'introduzione di opportuni aggiustamenti per adattarsi alla particolare categoria di lavoratori della quale tratta. Infatti ogni settore ne ha uno diverso: nei trasporti i ccnl di categoria che la nostra Fit-Cisl segue, insieme a Cgil e Uil, sono 21.

I ccnl non solo regolano molti degli aspetti che caratterizzano il rapporto di lavoro, da quelli normativi ed economici ai rapporti tra i soggetti collettivi (le cosiddette relazioni industriali), stabilendo quindi diritti e doveri sia del lavoratore che del datore di lavoro, ma spesso lo fanno anche in maniera più puntuale della legge migliorando sovente quanto previsto giuridicamente, introducendo tutele aggiuntive, oppure disciplinando aspetti normativi per i quali esistono vuoti legislativi.

Tra i vari, importanti ambiti di intervento rientrano anche appositi patti stipulati tra le parti per favorire le assunzioni, in modo da garantire stabilità occupazionale, al di là delle norme di governo.

E a proposito di crescita occupazionale e leggi, riteniamo doveroso, a oltre 5 anni dalla sua emanazione, porci una domanda importante: il Jobs Act (d.l. 34 del 20 marzo 2014 e l. 183 del 10 dicembre 2014), annunciato come indispensabile riforma

strutturale per rendere più flessibile il mercato del lavoro e indurre una crescita della domanda di lavoro, ha davvero centrato il suo obiettivo? Partiamo da una considerazione importante: il nuovo contratto a tutele crescenti non presenta elementi di miglioria del mercato del lavoro, perché non estende diritti e tutele a chi già ne era escluso, e neppure interviene sulle debolezze strutturali del sistema produttivo italiano. L'idea di fondo del Jobs Act era che il mercato del lavoro ripartisse liberandosi da alcune rigidità in tema di licenziamento, introducendo indennità di licenziamento individuali, monetizzando (una monetizzazione crescente) la possibilità del datore a licenziare senza valida motivazione. Ma tale idea nasce basandosi su alcuni assunti errati: che vi sia eccessiva protezione del lavoro regolare rispetto a quello temporaneo; che ridotte protezioni aumentino l'occupazione; che una maggior flessibilità del lavoro renda il mercato più dinamico e porti a più produttività. Tesi facilmente confutabili.

Brevemente, analizzando i dati Inps (Osservatorio sul precariato) e Istat sull'andamento occupazionale giovanile possiamo verificare cosa è avvenuto negli anni. Effettivamente nel corso del 2015 si sono registrate tante assunzioni e trasforma-



zioni a tempo indeterminato quante non se ne vedevano da prima della crisi. Purtroppo, però, dal primo trimestre del 2016 in avanti, i dati riportano nuovamente un rallentamento e stagnazione del mercato del lavoro che perdura a oggi. In sintesi, c'è stata un'impennata di trasformazioni a tempo indeterminato in concomitanza con il Jobs Act. Ma, assai probabilmente, non a causa del Jobs Act. Questo perché insieme alle leggi già menzionate, è stata anche approvata la legge di Stabilità del 2015 che prevedeva un esonero contributivo triennale per i datori di lavoro che avessero assunto con contratti a tempo indeterminato (legge entrata in vigore ad inizio anno). L'accavallamento delle due norme ha portato a pensare che la ripresa delle assunzioni fosse conseguenza del Jobs Act. Dall'analisi risulta che le decontribuzioni hanno in realtà influito pesantemente nella trasformazione dei contratti già esistenti piuttosto che nelle assunzioni. Il Jobs Act, di per sé, ha avuto, al contrario, effetti molto modesti. Se fosse dipeso solo da questo provvedimento, infatti, non si spiegherebbe la sola impennata del 2015 e il ritorno ad un andamento diciamo stabile.

Tra l'altro la stessa Cisl aveva affermato, in passato, come una siffatta manovra-spot, senza riforme strutturali per il lavoro, fosse una norma nata per non durare. A oggi i dati ci danno ragione.

Ci poniamo poi un'ulteriore domanda: essendo il costo del licenziamento inferiore al vantaggio contributivo, ma crescente nel tempo (il Jobs Act prevede un indennizzo al licenziamento "proporzionale" rispetto all'anzianità di servizio), potrebbe accadere che l'impresa sia indotta a interrompere ad una certa data il rapporto di lavoro, pagando l'indennizzo, e attivando un nuovo rapporto economicamente più vantaggioso, con il rischio di trasformare il nuovo contratto a tutele crescenti in un continuum di molteplici contratti similmente al modello del tempo determinato, cioè sostituendo il lavoro di qualità con quello precario? Speriamo che il futuro non ci dia ragione.

Pare che, più che accrescere l'occupazione, la riduzione delle tutele abbia avviato la sostituzione tra il lavoro stabile a favore di quello incerto. Inoltre, il fatto di non garantire una stabilità occupazionale ai propri dipendenti potrebbe portare, involontariamente, a una riduzione di produttività in azienda: abbassa la propensione del lavoratore a "investire" nella propria azienda, data la più prevedibile mobilità del lavoro.

Si nota come una progressiva crescita della flessibilità in entrata, senza un reale intervento di estensione delle tutele ai lavoratori "flessibili", non ha prodotto gli effetti sperati, aumentando l'incertezza sulle condizioni lavorative. In più sembra che la voluta riforma per semplificare i contratti a termine (eliminando le "causali") non abbia portato a renderli "ponte" verso il lavoro stabile, ma ha semplicemente causato l'aumento della durata del lavoro precario.

Cade a fagiolo ciò che ha detto il capo della Banca centrale europea Mario Draghi al Brookings Institute di Washington nel 2014, sulla crisi economica, «il problema non è licenziare, il problema è che, nei modi possibili, si creino nuovi posti di lavoro aumentando la produttività del siste-

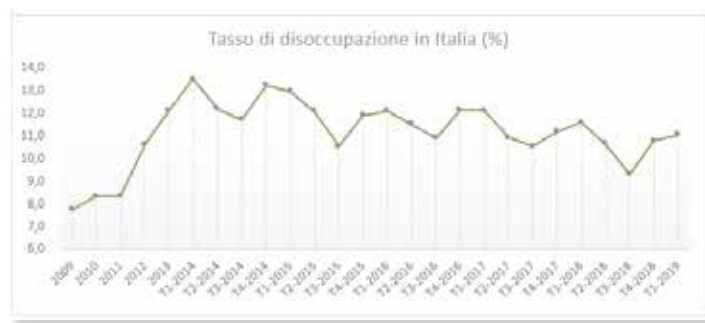
ma delle imprese, la formazione dei giovani ed un sostegno che mantenga l'equità duramente toccata dai sacrifici che la situazione impone».

Ecco perché non possiamo prescindere dalla contrattazione collettiva, che tutto quanto sopra può realizzare. Il panorama di ciò che è attuabile, se vi è volontà da ambo le parti, è molto vasto limitato solo dai confini dell'immaginazione. Il ruolo da protagonista è assunto dalla contrattazione collettiva nel definire, attraverso modalità caratteristiche della concertazione, le regole del lavoro che, tramite essi, possono essere riscritte, innovate e attualizzate, rispetto a condizioni oggettive e concrete della realtà produttiva sulla quale incidono.

Ad esempio, ormai risulta superfluo un lungo periodo di prova, vista la "facilità" concessa di licenziamento per le aziende. Va spostato, con la contrattazione, l'ago della bilancia a favore della categoria che ad oggi risulta la più debole: i lavoratori.

Come Fit-Cisl siamo sempre pronti a rinnovare i contratti e migliorarli, mettendoci in gioco e rischiando con coscienza, per fare in modo che i ccnl non scivolino nel silenzio ma siano realmente fruibili e al passo con i tempi, così da garantire non solo livelli salariali sempre adeguati, ma anche norme moderne e flessibili che assicurino al contempo condizioni di lavoro elevate e crescita della domanda di lavoro. Dipendenti motivati garantiranno implicitamente un aumento della produttività.

Tenendo conto dei processi di continua trasformazione e innovazione tecnologica e organizzativa che caratterizzano tutto il settore dei trasporti, è indubbia l'esigenza strategica di individuare forme adeguate per garantire livelli occupazionali con standard qualitativamente elevati, attra-



verso forme propositive adeguate. E i ccnl non possono che essere LO strumento nel quale noi, come Fit-Cisl, crediamo per migliorare la vita lavorativa e privata degli occupati e fornire occupazione a chi il lavoro lo cerca.

Sono i contratti collettivi a garantire la qualità lavorativa anche attraverso accordi di ricambio generazionale e incentivi (non meramente economici) alle assunzioni stabili. Quanto analizzato in queste pagine lo conferma. Le leggi possono, e devono, essere una cornice. Un contorno complementare. Ma è nel contratto collettivo che il quadro si realizza.

Il futuro del lavoro deve essere affrontato, nel cambiamento in atto, attraverso logiche e pensieri nuovi, di cui come Fit-Cisl siamo spesso pionieri e dei quali ci facciamo promotori, che affondano le radici nella tradizione, culturale e dialogica, del nostro essere sindacato appartenente alla Cisl, così da sviluppare e potenziare una contrattazione collettiva capace di fornire soluzioni pratiche e vantaggiose a esigenze occupazionali specifiche, anche a fronte di talune rigidità, superabili, derivanti dalle normative legislative.

Ovviamente non solo per i giovani, ma per la dignità lavorativa di tutti.

Non sempre la liberalizzazione migliora il trasporto ferroviario: lo dicono i dati europei



di Osvaldo Marinig

Le elezioni europee, vista l'aria che tirava prima del 26 maggio scorso, avrebbero dovuto ridefinire il volto sia del Parlamento che della Commissione. Gli esiti, invece, paiono aver determinato una sostanziale continuità con quanto eravamo abituati a vedere negli ultimi cinque anni. Continuità messa in discussione dalla risicata maggioranza con cui è stata individuata la nuova Presidenza della Commissione. Tale situazione potrebbe comportare delle discontinuità nelle politiche fin qui seguite, almeno nell'ambito dei trasporti.

In attesa di conoscere i nomi dei nuovi commissari e capire se ci saranno dei cambiamenti sulle linee di macro politica, ci è parso utile approfondire i dati riportati nella sesta relazione sul monitoraggio dello sviluppo del mercato ferroviario, per capire quali sono state le conseguenze delle scelte politiche che hanno interessato il trasporto ferroviario. La lettura è utile per capire come stanno impattando i provvedimenti dei vari pacchetti ferroviari, nonché per verificare se le politiche attuate dalla Commissione nel settore del trasporto ferroviario sono state efficaci oppure, come sostiene anche l'ETF, sono viziata da un'ideologia, preconcepita, di stampo liberista che in realtà non ha dato i benefici previsti. Va subito segnalato che i dati si riferiscono al 2016 per cui si fa

riferimento ai primi tre pacchetti ferroviari e non al quarto, i cui effetti si dispiegheranno nei prossimi anni.

I dati provengono dalla relazione, voluta dalla Commissione, che ha come scopo fornire una panoramica dei principali sviluppi nei mercati ferroviari nel contesto degli obiettivi della politica in materia di mercato ferroviario dell'Ue. Si tratta una vasta gamma di argomenti quali l'evoluzione del mercato interno dei servizi ferroviari, le infrastrutture e i servizi a disposizione delle imprese ferroviarie, le condizioni quadro, lo stato della rete ferroviaria, l'utilizzo dei diritti d'accesso e gli ostacoli a servizi ferroviari più efficienti.

Infatti, il settore ferroviario contribuisce in modo sostanziale all'economia dell'UE, impiegando direttamente circa un milione di persone (imprese ferroviarie, gestori dell'infrastruttura). Il sistema ferroviario europeo trasporta circa 1,6 miliardi di tonnellate di merci e 9 miliardi di passeggeri all'anno.

La lunghezza totale della rete ferroviaria dell'Ue nel 2016 era pari a circa 221.000 km di linee (l'1,6% in meno rispetto al 2011). La densità delle reti ferroviarie nazionali riflette le diverse caratteristiche geografiche dei paesi; ad esempio, la densità delle reti

ferroviarie dei paesi nordici e baltici è tra le più basse in rapporto alla superficie e tra le più elevate in rapporto alla popolazione. Circa il 54% della rete dell'Ue era elettrificata nel 2016, ovvero ulteriori 2.097 km di tratta elettrificata a partire dal 2011 (+1,7%). Alla fine del 2017, la rete ad alta velocità dell'Ue si estendeva per oltre 8.400 km di linea, ossia più del doppio rispetto al 2003.

Secondo i dati resi disponibili dall'indagine di monitoraggio del mercato dei servizi ferroviari, nel 2016 vi erano 31.000 stazioni passeggeri e 2.358 scali merci.

I valori totali di treni/km dell'Ue, che includono la circolazione dei treni per il trasporto sia di merci che di passeggeri, sono rimasti stabili tra il 2009 e il 2016. Il traffico ferroviario passeggeri ha mantenuto un tasso di crescita dell'1,7% all'anno. Al contrario, quello merci ha faticato a riprendersi dal drastico calo dei volumi verificatosi nel 2009, l'anno più critico della crisi economica. Un picco registrato nel 2011 è stato seguito da una lenta ripresa a partire dal 2012.

Il settore ferroviario può contribuire in modo significativo ad accelerare la riduzione delle emissioni provenienti dai trasporti; esso, infatti, è responsabile solo per il 2% del consumo tota-



Le tariffe di trasporto (maggiorazioni escluse) vengono monitorate per tre diversi tonnellaggi massimi lordi (1.000, 1.600 e 6.000). Cinque Stati membri (Lettonia, Estonia, Francia, Portogallo e Danimarca) applicano un canone fisso per treno/km. Nella maggior parte degli altri Stati membri, i canoni di accesso aumentano in funzione della dimensione del treno,

anche se non necessariamente in proporzione al tonnellaggio.

le di energia dell'Ue nei trasporti, pur avendo permesso, nel 2016, il trasporto dell'11,2% delle merci e del 6,6% dei passeggeri (tutti i modi di trasporto). È anche l'unico modo di trasporto ad aver quasi costantemente ridotto le emissioni di CO₂ a partire dal 1990: nel 2016 rappresentava solo lo 0,5% di emissioni di CO₂ prodotte da tutti i modi di trasporto.

Per quanto riguarda la quota modale, in seguito al picco registrato nel 2011 (19%), la quota ferroviaria nell'ambito del trasporto terrestre di merci nell'Ue è diminuita, pur riuscendo ad attestarsi a circa il 17% nel 2016, mentre la quota del trasporto su strada è aumentata dal 75% al 76%.

Canoni per l'uso delle infrastrutture

I canoni per l'accesso alle linee rappresentavano oltre l'80% dei ricavi dei gestori dell'infrastruttura nella maggior parte dei paesi, sia per i treni passeggeri che per quelli merci.

Il traffico merci

I canoni per l'accesso alle linee per i treni passeggeri tradizionali a lunga percorrenza (maggiorazioni escluse) erano inferiori ai 3 EUR per treno/km nella maggior parte dei paesi.

Nel 2016 i volumi del traffico passeggeri avevano raggiunto i 450 miliardi di passeggeri/km su circa 6.000 miliardi totali di passeggeri/km nell'ambito del trasporto terrestre in generale. Il traffico ferroviario passeggeri è principalmente nazionale; nel 2016 solo il 6% è stato di natura transfrontaliera.

La propensione media a viaggiare nell'Ue è aumentata da 830 passeggeri/km per abitante nel 2011 a 882 nel 2016 (+1,2% all'anno). Mentre la quota modale del trasporto in auto di passeggeri nell'ambito del trasporto terrestre è rimasta al di sopra dell'80%, la quota del trasporto ferroviario di passeggeri è salita dal 7% al 7,6% tra il 2007 e il 2016.

La saturazione evidenzia l'esistenza di limitazioni dell'infrastruttura che impediscono a tutto il potenziale traffico di viaggiare sulla rete. La lunghezza totale della linea dichiarata congestionata (compresa la Norvegia) è in aumento e ha raggiunto quasi i 3.000 km nel 2016, compresi 1.000 km di corridoi ferroviari merci; il 40% del totale delle linee congestionate si trova nel Regno Unito. Si rileva un notevole livello di saturazione anche in Germania, Italia e Romania, che hanno tutte dichiarato oltre 100 km di linea congestionata.

Canoni per l'uso delle infrastrutture

I canoni per l'accesso alle linee rappresentavano oltre l'80% dei ricavi dei gestori dell'infrastruttura nella maggior parte dei paesi, sia per i treni passeggeri che per quelli merci.

I canoni per l'accesso alle linee per i treni passeggeri tradizionali a lunga percorrenza (maggiorazioni escluse) erano inferiori ai 3 EUR per treno/km nella maggior parte dei paesi.

I canoni per l'accesso alle linee per i treni passeggeri tradizionali a lunga percorrenza (maggiorazioni escluse) erano inferiori ai 3 EUR per treno/km nella maggior parte dei paesi.

Per quanto riguarda i canoni tra il 2013 e il 2016 (ove disponibili), non si registra una chiara tendenza al rialzo o al ribasso per i treni merci e passeggeri.

Le reti utilizzate più intensamente sono quelle dell'Europa nordoccidentale, tra cui i Paesi bassi (che gestivano, nel 2016, quasi 50.000 treni/km per linea/km), il Regno Unito, l'Austria, la Danimarca, il Lussemburgo, la Germania e il Belgio, in cui i tassi di utilizzo della rete si attestavano su valori circa il 70% più elevati rispetto alla media Ue.

La saturazione evidenzia l'esistenza di limitazioni dell'infrastruttura che impediscono a tutto il potenziale traffico di viaggiare sulla rete. La lunghezza totale della linea dichiarata congestionata (compresa la Norvegia) è in aumento e ha raggiunto quasi i 3.000 km nel 2016, compresi 1.000 km di corridoi ferroviari merci; il 40% del totale delle linee congestionate si trova nel Regno Unito. Si rileva un notevole livello di saturazione anche in Germania, Italia e Romania, che hanno tutte dichiarato oltre 100 km di linea congestionata.

I canoni per l'accesso alle linee per i treni passeggeri tradizionali a lunga percorrenza (maggiorazioni escluse) erano inferiori ai 3 EUR per treno/km nella maggior parte dei paesi.

I servizi cui generalmente gli Stati membri attribuiscono priorità sono quelli prestati in espletamento di obblighi di servizio pubblico (Osp), priorità principale in 11 paesi, seguiti dai servizi internazionali di trasporto merci e passeggeri.

Le limitazioni operative dell'infrastruttura possono altresì porre limiti al trasporto ferroviario e ostacolare una maggiore efficienza dei servizi ferroviari. In particolare, l'incompatibilità dei sistemi nazionali esistenti di comando dei treni rappresenta un ostacolo significativo all'interoperabilità. L'Unione ha pertanto introdotto un sistema di segnalamento europeo comune, il sistema europeo di gestione del traffico ferroviario (Ertms). Secondo il nuovo piano europeo di implementazione dell'Ertms, circa il 30-40% dei corridoi della rete centrale deve esserne dotato entro il 2023 (15.672 km): attualmente solo un terzo è operativo.

Puntualità e affidabilità dei servizi ai passeggeri

In base alla definizione impiegata, una media del 90% dei servizi ai passeggeri locali e regionali è stata puntuale. I servizi a lunga percorrenza tendono a essere meno puntuali poiché le lunghe distanze spesso comprendono linee più trafficate a traffico misto. I tassi di cancellazione sono mediamente inferiori al 2% sia per i treni a lunga percorrenza che per quelli locali e regionali.

Puntualità e affidabilità dei servizi merci

Sono disponibili pochi dati circa l'affidabilità dei servizi merci, poiché gli Stati membri stavano ancora usufruendo del periodo transitorio per adeguarsi ai nuovi requisiti di comunicazione del Regolamento di esecuzione (Ue) 2015/1100 della Commissione concernente il monitoraggio del mercato dei servizi ferroviari (Rmms). Gran parte degli Stati membri ha riferito che i servi-

zi merci nazionali erano più puntuali di quelli internazionali. Dai pochi dati disponibili emerge che l'affidabilità dei servizi merci è notevolmente inferiore rispetto a quella dei servizi passeggeri e che i servizi internazionali, principalmente perché tenuti a coprire lunghe distanze, incontrano più difficoltà dei nazionali.

Sicurezza

Il treno continua a essere uno dei modi di trasporto più sicuri. Nel 2016 in Europa si sono verificati 964 decessi per incidenti ferroviari, la maggior parte dei quali ha coinvolto persone durante l'utilizzo dei passaggi a livello (255) e persone non autorizzate (600). Il numero di dipendenti e passeggeri deceduti ammontava rispettivamente a 32 e 44. La sicurezza ferroviaria è ulteriormente migliorata tra il 2010 e il 2015, anche se il numero di decessi e lesioni gravi è leggermente aumen-

tato nel 2016. Tra il 2011 e il 2015, viaggiare in treno risultava 25 volte più sicuro che spostarsi in auto.

Soddisfazione dei clienti per i servizi passeggeri

Secondo un'indagine Eurobarometro pubblicata nel settembre 2018, il 66% degli europei è soddisfatto della frequenza dei treni passeggeri, il 59% della puntualità e affidabilità e il 55% delle informazioni fornite durante il viaggio, soprattutto in caso di ritardi. Tali dati evidenziano miglioramenti significativi rispetto a un'indagine analoga condotta nel 2013.

L'indagine offre anche una panoramica delle abitudini di viaggio. Quattro europei su cinque (80%) viaggiano in treno e lo utilizzano maggiormente per viaggi suburbani (67%). Esistono ancora notevoli margini di miglioramento: solo il 38% degli europei è



Foto: Frank Andiver

soddisfatto della gestione dei reclami e l'accessibilità dei servizi ferroviari per i passeggeri a mobilità ridotta necessita di ulteriori migliorie. Dall'indagine emerge altresì che il 75% degli europei reputa semplice l'acquisto di biglietti ferroviari e che il 62% è soddisfatto della disponibilità dei biglietti per viaggi che richiedono diversi treni o modi di trasporto.

Soddisfazione per i servizi dei corridoi ferroviari merci

Non esiste un'indagine confrontabile a livello Ue circa la soddisfazione dei clienti per i servizi ferroviari di trasporto merci. Tuttavia, sembra esistere un certo consenso tra le parti interessate circa tre componenti chiave per garantire la soddisfazione di tali clienti: affidabilità, flessibilità e comunicazione di informazioni di spedizione affidabili.

Contratti di servizio pubblico

Nel 2016, oltre il 60% del totale dei passeggeri/km del traffico ferroviario nell'Ue ha usufruito di servizi prestati in adempimento di obblighi di servizio pubblico (Osp), e la compensazione per un obbligo di servizio pubblico continua a rappresentare una significativa fonte di reddito per le imprese ferroviarie nella maggior parte degli Stati membri. Gli Osp riguardano maggiormente i servizi ferroviari nazionali e regionali piuttosto che i servizi a lunga percorrenza; solo alcuni paesi hanno riferito di prestare servizi internazionali in adempimento di un obbligo di pubblico servizio. Solo il 41% di tutti i servizi erogati in adempimento di un Osp attivi nel 2016 è stato aggiudicato tramite una procedura di gara concorrenziale, e ciò è avvenuto quasi esclusivamente in tre Stati membri in cui il processo di liberalizzazione era già avvenuto da tem-

po (Regno Unito, Germania e Svezia). Si ricorda che, con l'entrata a regime del IV Pacchetto ferroviario, la procedura di affidamento tramite gara diventerà gradualmente la norma e l'aggiudicazione diretta sarà consentita solo in casi eccezionali. Nel 2016, in seguito a nuove gare, sono stati concessi contratti per oltre 32 milioni di treni/km all'anno.

I livelli di compensazione per Osp per treno/km e la percentuale dei costi derivanti da tale obbligo recuperata tramite le tariffe passeggeri variano notevolmente tra i paesi. La compensazione media per Osp è negativa nel Regno Unito, dove gli offerenti che acquisiscono diritti esclusivi nell'ambito di contratti di servizio pubblico (concessioni) potrebbero pagare un "premio" qualora ritengano che i servizi possano essere gestiti in modo redditizio agli attuali livelli (regolamentati) di canoni e tariffe di accesso.

Concessione delle licenze

Nel 2016, il numero di licenze attive di imprese ferroviarie variava tra le 448 in Germania e le 2 in Lussemburgo e in Irlanda. Anche Polonia e Repubblica ceca hanno riferito oltre 100 licenze attive e il Regno Unito più di 50.

Nel 2016, gli importi medi per ottenere una licenza variavano tra i 37.500 EUR in Portogallo e i 10 EUR in Croazia.

Per quanto riguarda il tempo medio necessario per l'ottenimento di una licenza, Svezia, Spagna e Polonia hanno registrato il record negativo (oltre 100 giorni).

Grado di apertura del mercato e utilizzo dei diritti d'accesso

Nel 2007 il mercato ferroviario del trasporto merci è stato aperto alla concorrenza. Nel 2016, nuovi operatori in concorrenza con quelli storici nazionali erano attivi in tutti i paesi - ad eccezione di Grecia, Irlanda, Li-



tuania e Lussemburgo - e nella metà di tali nazioni la quota di mercato dei concorrenti era superiore al 40%. Tra il 2011 e il 2016 la quota di mercato dei concorrenti è aumentata costantemente in tutti i paesi dell'Ue. I concorrenti hanno perso quote di mercato solo in Svezia ed Estonia; in quest'ultimo paese, la quota è scesa dal 41% al 20%.

Anche se sono stati aperti alla concorrenza nel 2010, i mercati passeggeri

Occupazione e condizioni sociali

Secondo i dati dell'indagine di monitoraggio del mercato dei servizi ferroviari riferiti dagli Stati membri e dalla Norvegia, alla fine del 2016 oltre 1 milione di persone era impiegato nel settore ferroviario europeo, di cui circa 600.000 dalle imprese ferroviarie e 440.000 dai gestori dell'infrastruttura.

La forza lavoro è prevalentemente maschile; le donne rappresentano in media solo il 21%. La percentuale di personale di sesso femminile varia tra il 50% dell'Estonia e l'8% dell'Austria.

L'invecchiamento della forza lavoro continua a rappresentare una preoccupa-

zione, soprattutto per Spagna, Grecia e Italia, dove oltre il 50% aveva più di 50 anni nel 2016.

Dai dati emerge che il 90% o più del personale gode di un contratto a tempo indeterminato, dato che riflette sia la necessità di lavoratori altamente qualificati quali macchinisti e operatori per la segnaletica sia le politiche occupazionali storiche. L'80% o più dei dipendenti lavora inoltre a tempo pieno.

Solo alcuni Stati membri hanno riferito di far ricorso a programmi di apprendistato e tirocinio, che sono maggiormente comuni in Austria per le imprese ferroviarie e in Germania per i gestori dell'infrastruttura.

Osservazioni

L'enfasi posta sull'efficacia della liberalizzazione e dell'apertura di tutto il

mercato ferroviario europeo alla libera concorrenza, su cui si basano i pacchetti ferroviari della Commissione, trova una prima smentita sui dati relativi al trasporto merci che è stato il primo ad essere liberalizzato. Mentre quello passeggeri, non ancora completamente liberalizzato, ha registrato un incremento dei viaggiatori, le merci hanno visto un calo del 2%. Ciò sta a significare che non è vero che la liberalizzazione incrementa, solo per la sua applicazione, il trasporto ferroviario, anzi. Altro aspetto completamente sottaciuto nella relazione è relativo alla ricadute sulla occupazione e sulla qualità dei contratti di lavoro e sui salari medi dei dipendenti delle ferrovie europee. Non si accenna per niente al peggioramento, alla precarizzazione dei rapporti di lavoro e non solo per le nuove imprese ferroviarie, ma anche per gli operatori storici. Tra l'altro va segnalato come l'apertura al mercato non abbia favorito l'incremento della quota di trasporto su ferro e come siano necessari degli interventi per fare in modo che siano spostate quote di mercato dalla gomma al ferro. Purtroppo in entrambi i settori si registrano proposte di norme che favoriscono la concorrenza sleale sia tra le modalità di trasporto che all'interno delle stesse.

In sintesi, si può affermare che gli aridi dati dimostrano la fallacia del teorema per cui più si liberalizza maggiore sarà l'effetto espansivo del mercato del trasporto ferroviario. Purtroppo il trend non si invertirà con il IV Pacchetto ferroviario, visto che sarà aperto il mercato dei servizi locali con gli obblighi di affidamento tramite gare a evidenza pubblica.

In tale contesto, il sindacato è determinato continuare contrastare, per via contrattuale e non solo, la corsa al ribasso dei salariali, la precarizzazione dei rapporti di lavoro innescata dalle scelte europee anche attraverso una maggiore cooperazione con i colleghi degli altri sindacati europei, Etf compresa.



nazionali continueranno ad essere regolamentati degli Stati membri finché il IV Pacchetto ferroviario non sarà stato attuato. Le imprese ferroviarie per il trasporto passeggeri possono offrire i propri servizi nell'ambito di un regime di Osp, oppure secondo condizioni puramente commerciali (ovvero senza compensazione pubblica). In entrambi i mercati, i servizi possono essere offerti solo da un'impresa storica che opera in regime di monopolio, oppure possono essere accessibili a concorrenti. Secondo i dati riportati, solo la metà degli Stati membri presenta concorrenti operanti sul mercato passeggeri dei servizi commerciali. La loro quota di mercato è solitamente superiore al 10% e in quattro Stati membri i nuovi operatori offrono quasi tutti i servizi commerciali. Operatori alternativi sono presenti anche nel segmento degli Osp; tuttavia la loro quota di mercato supera il 10% solo in alcune nazioni.

Trasporto marittimo

A che punto è la trattativa mondiale per i rinnovi contrattuali



di **Francesco Di Fiore**
Coordinatore ispettori Itf

Come è facile intuire in campo internazionale i rinnovi contrattuali seguono percorsi e regole diverse rispetto a quelli nazionali. Si premette che, salvo alcune eccezioni, al personale italiano imbarcato su navi di bandiera estera, in particolare quando ciò avviene attraverso il raccomandatario marittimo, si applica il contratto collettivo italiano di lavoro che com'è noto è in fase di rinnovo e rispetto al quale si veda l'articolo di Vincenzo Pagnotta nelle pagine precedenti di questo numero de La Voce.

In campo internazionale la durata di un contratto varia in funzione delle intese con l'armatore e al personale imbarcato sulle navi da carico è applicata una tipologia di contratto discussa e formulata in sede Itf (la Federazione internazionale dei lavoratori dei trasporti, a cui Fit-Cisl è affiliata).

Tralasciando per un momento il contratto per il personale imbarcato su mezzi offshore il cui rinnovo dovrà essere discusso con Saipem entro la fine dell'anno, due sono le tipologie contrattuali che si applicano sulle navi da carico: il contratto Tcc (total crew cost) e quello Ibf (international bargaining forum).

Il primo contratto viene applicato laddove l'armatore o il manager non è associato all'associazione datoriale internazionale Imec e i suoi contenuti sono fissati unilateralmente all'interno di Itf nel comitato

Fpc e in particolare nel suo "steering".

Negli ultimi anni molti sindacati a partire dal nostro hanno contestato questa tipologia, che non prevede alcun confronto con le controparti.

Fare qui l'elenco dei Tcc in fase di rinnovo sarebbe lungo, in quanto come già accennato le situazioni sono diverse rispetto ai tempi di rinnovo da società a società e spesso da nave a nave.

È importante sottolineare che, se da parte Itf ci sono variazioni rispetto ai contenuti durante la validità di un contratto, le stesse variazioni devono essere recepite e applicate. È il caso (recente) della definizione delle aree ad alto rischio, che ovviamente condizionano tutele e salari per chi le attraversa, al cui elenco è stato aggiunto lo stretto di Hormuz: questa aggiunta deve quindi applicarsi anche ai contratti vigenti.

Molto diversa è la situazione dei contratti Ibf. Questa tipologia prevede due livelli di negoziazione: il primo fissa tra le parti i punti fondamentali della costruzione contrattuale, mentre il secondo all'interno della regola generale fornisce flessibilità in un confronto con il sindacato locale per tenere conto delle varie specificità.

Nel caso nostro abbiamo ottenuto la negoziazione a Roma con i rappresentanti dell'Imec.

Anche per i contratti Ibf vale quanto detto per i Tcc in quanto le scadenze e i rinnovi variano da armatore/manager ed a volte nave per nave.

Con il passare del tempo, la maggioranza dei contratti Itf per le navi da carico ha visto aumentare i contratti Ibf rispetto ai contratti Tcc. Anche in questo caso comunque le regole da applicarsi vengono ritenute fisse e rigide ed eventuali variazioni concordate tra le parti si applicano anche in valenza contrattuale.

Per quanto attiene il mondo delle crociere il discorso è del tutto diverso.

Tenendo sempre a mente che anche in questo caso le scadenze e i rinnovi sono diversi, dobbiamo evidenziare che alla base delle regole da applicarsi vi è un documento maggiormente conosciuto come "Miami guide lines" nel quale vengono fissati i contenuti contrattuali da applicarsi.

Il mondo delle crociere è complesso, varia spesso da società a società con incidenze sui costi enorme a fronte anche di piccole variazioni, visto l'elevatissimo numero di personale impiegato.

Per questi motivi esiste all'interno delle linee guida pocanzi citate una certa flessibilità temporale per raggiungere i livelli previsti dalla Itf.

In linea di principio, al personale di coperta e macchina di una nave da crociera dovrebbe applicarsi il Tcc, mentre per il personale dell'hotellerie il vincolo è legato alla "Basic Wage" del waiter (cameriere) fissata nel Jmc (joint maritime commission) della Ilo.

Da questo si può comprendere come il tavolo di negoziazione in effetti sia molto più ampio e come nel caso citato abbia valenza per tutte le bandiere, con alcuni distinguo visto che è parte "B" della Mlc 2006 e quindi non obbligatoriamente applicabile.

Recentemente l'amministrazione maltese a titolo d'esempio ha reso obbligatorio per legge questo livello di paghe; altre bandiere non lo hanno fatto ma, se vogliono la certificazione Itf (blue card), devono comunque applicarlo.

Tra le scadenze più importanti che ci vedranno impegnati vi è il rinnovo del contratto Itf per Msc Cipro che gestisce una flotta croceristica numericamente importante.

Il mondo delle crociere vive una stagione del tutto particolare in quanto è in forte espansione, basti pensare che attualmente sono ben 400mila gli europei assunti in compagnie croceristiche; i croceristi nel 2018 sono stati quasi 29 milioni e si prevede che nel 2028 arrivino a 40 milioni.

Gli ordinativi di navi aumentano di anno in anno e per far fronte alla richiesta di personale nei prossimi due anni saranno necessari altri 260.000 marittimi.

Questo significa che le varie società sono alla spasmodica ricerca di personale formato, con la conseguenza che le condizioni salariali per molte posizioni sono più alte che per le navi da carico.

Parimenti nel comparto, per fidelizzare il personale e in particolare gli ufficiali, non viene usato soltanto l'incentivo economico ma anche il miglioramento delle condizioni di vita a bordo e la riduzione del periodo di imbarco.

Il gruppo Carnival per esempio sta creando per una serie di posizioni a bordo una rotazione basata su 3 mesi a bordo e 3 mesi a casa con un salario fisso distribuito su 12 mensilità. Questa riorganizzazione dovremo affrontarla entro la fine dell'anno, sapendo che per i marittimi si viene a creare una riduzione dell'anzianità pensionistica. Infatti per avere un'anzianità distribuita su 12 mesi all'anno il periodo a bordo per il meccanismo della legge 413 dovrebbe essere di 8 mesi.

Un altro elemento che ci preme sottolineare, con riferimento alle affermazioni di cui sopra, è che molti contratti come nel caso di Princess hanno valenza sul piano economico annuale con aumenti salariali ben più alti di quanto potrebbe verificarsi con il contratto collettivo italiano: nell'ultima trattativa con Princess sono stati concordati aumenti annuali, a seconda delle qualifiche/posizione, che vanno da un minimo del 3% ad una massimo del 7,5%.

Per ultimo ci preme fare alcuni cenni sul rinnovo del contratto del personale non comunitario sulle navi di bandiera italiana di registro internazionale. La strutturazione di questo contratto è tipica di Itf e quindi ha certamente bisogno, per il suo rinnovo, di conoscenze dei meccanismi richiesti dalla Federazione internazionale dei trasporti. Questo rinnovo è particolarmente delicato, in quanto i contenuti economici sono molto lontani da quelli richiesti dalla Itf. Applicarli in un unico step significherebbe un incremento di costi elevato, che probabilmente indurrebbe molti armatori a trasferire le loro navi ad altra bandiera.

Nel rinnovo si dovrà trovare un equo compromesso che comunque dovrà essere, difeso qualora ci fosse necessità, in sede Itf utilizzando la forte alleanza che la nostra federazione ha con i più importanti sindacati dei paesi fornitori di manodopera quali Amosup (Filippine), Mui/Nusi (India), Kpi (Indonesia). Questi sindacati sono al nostro fianco anche perché molti armatori, invece di applicare il contratto "non doms", preferiscono usare il contratto approvato dalla Itf di quei sindacati.

Dopo questa carrellata informativa a grandi linee sulle negoziazioni contrattuali internazionali, in particolare con riferimento alle tematiche poste alla base dello sciopero del 24 luglio scorso per quanto attiene il versante marittimo, si avverte fortemente l'esigenza di una interlocuzione politica sulle problematiche del trasporto marittimo, oggi totalmente assente.

Tutti i paesi che hanno interessi nel trasporto via mare hanno un ministero ad hoc, come è il caso del Regno Unito, dove esiste un ministro per lo shipping.

Il comparto marittimo come altri ha bisogno di questa interlocuzione, se non altro a fronte delle esigenze sul piano economico del nostro paese. Infatti l'80% delle merci in entrata ed uscita viaggiano via mare ed una forte presenza nel trasporto marittimo è fondamentale per l'economia italiana, visto che di fatto siamo un paese trasformatore: entrano materie prime, escono prodotti finiti.

È altresì importante che l'Italia abbia un controllo diretto sulla propria marineria per evitare il rischio di essere messa in difficoltà rispetto ai costi di trasporto e quindi del prodotto finito, se dovessimo usare navi di altro paese a noleggio e non solo, ma una forte economia marittima ed una forte flotta producono ricadute fortemente positive sul cluster e quindi sull'indotto.

Gestire una flotta di proprietà o a noleggio necessita, sia nella struttura di terra sia nel cluster, di esperienza professionale maturata a bordo delle navi; c'è dunque l'esigenza di tutela e difesa del registro internazionale che ha prodotto un forte aumento nel tonnellaggio della nostra flotta, che oggi esprime ben 16 milioni di tonnellate con un incremento anche del numero dei marittimi che oggi, in base ai dati Cnel e Inps, si aggirano intorno alle 38mila unità.

La conclusione può essere solo quella di vedere come fondamentale e strategico un nuovo modo di rapportarsi e confrontarsi con l'interlocutore politico.

Meno incidenti in mare Ma non vogliamo abbassare la guardia



di **Remo Di Fiore**

Componente a nome della Fit-Cisl dell'Esecutivo Itf

Una buona notizia per i marittimi (e non solo): calano gli incidenti in mare. La conferma arriva da una delle fonti più attendibili sul tema, quella delle compagnie assicurative.

Per avere un'idea di cosa stiamo parlando e per capirne tutti i risvolti e le ripercussioni, ricordiamo che poco meno del 90% del commercio viaggia via mare. Se teniamo in considerazione le navi oltre le 100 GT, il loro numero supera le 60mila, iscritte in circa 150 paesi.

Affrontiamo ora i dati riferiti alla perdita totale di navi. Nel 2018 si sono perse 46 navi: la metà di quelle perse nel 2017. Se consideriamo che nel 2009 il numero era di 132, possiamo affermare che il trend è più che positivo. Passando ad analizzare le aree geografiche ove sono affondate le navi, nel 2018 troviamo al primo posto il Sud della Cina, con 17 imbarcazioni perse, e al secondo il Mediterraneo orientale ed il Mar Nero, con 13 navi. Quest'ultimo dato non deve sorprendere visto che alcuni paesi affacciati sul Mar Nero hanno flotte davvero obsolete. In altre zone del mondo il numero è ad una cifra. La nave più grande persa è una tanker, Sanchi, di 85.500 GT entrata in collisione con la bulker CF Cristal nel mare meridionale della Cina. In genere le perdite hanno riguardato navi da carico. Uni-

ca eccezione il traghetto Autoexpress 2, affondato nel porto di Guanta in Venezuela fortunatamente senza fare vittime.

La maggior parte di navi perse (30) è affondata, mentre 9 sono spiaggiate, 4 distrutte dal fuoco od esplosione, 1 gravemente danneggiata da un'avaria del motore, 1 persa per collisione e 1 per cedimento dello scafo.



Tra le cause di questo tipo di incidenti e altri è importante vedere quanto gioca il fattore umano. Le statistiche ci dicono che quest'ultimo incide tra il 75% ed il 96%, a seconda delle ban-

diere e del paese. In effetti molti armatori, visto che l'unica variabile dei "running costs" di una nave è il costo del personale, continuano a ricercare marittimi a basso costo. Ciò significa spesso impiegare lavoratori con scarsa preparazione, soprattutto rispetto alle nuove tecnologie. Non dobbiamo neppure dimenticare lo stress psico-fisico ovvero la fatica che oggi il mestiere produce nei naviganti. A dif-

ferenza del passato le soste nei porti sono brevissime e quindi non c'è certamente il tempo per recuperare. La riduzione del periodo di imbarco, che potrebbe in qualche modo esser

d'aiuto, ha costi alti e quindi come soluzione non viene sostenuta dagli armatori.

Recentemente, nell'analizzare le cause di incidente sono emersi elementi nuovi. Uno in particolare legato all'utilizzo delle carte marittime elettroniche. Molti analisti hanno notato che l'eccessiva fiducia in questo nuovo strumento da parte dei responsabili della navigazione, molti dei quali non preparati, ha portato ad incidenti gravi. Ne è un esempio la nave Kea Trader di 2.194 teus spiaggiatasi proprio per il suddetto motivo. Lo stesso è avvenuto per la Mv Rena.

riguardano le porta-contenitori, diciamo che il forte incremento delle loro dimensioni rende difficile affrontare problemi come l'incendio. Nel 1972 la più grande nave portava 2.950 teus, nel 2006 11.000 per arrivare oggi alla nave della MSC con 24.000 teus. Parliamo di portacontainer perché spesso l'infedele dichiarazione del contenuto e i difficili controlli portano a imbarcare in zone della nave non previste merci pericolose come materiali infiammabili. Da notare poi che simili quantità di teus a bordo aumentano il rischio, per esempio per mare forte e

i vecchi tipi di combustibile possono subire gravi danni. Il cambio del clima ha riaperto la famosa rotta artica che attraversa zone prive di porti e strutture predisposte per intervenire su navi in avaria e anche questo è un elemento di preoccupazione. Anche le sperimentazioni sulle navi "autonome", i cui risultati positivi si sono riscontrati in acque protette per brevi tratti di navigazione, destano perplessità rispetto alla sicurezza, come del resto le desta il rischio di cyber-attack rispetto al quale molti armatori si stanno attrezzando per una difesa efficiente.

La parola

Il teu (twenty foot equivalent unit) è la misura standard di un contenitore ovvero 20 piedi di lunghezza (6,1 metri). L'altra misura standard è il container da 40 piedi.



Come si è visto gli incidenti che potremmo definire prodotti da cause "tradizionali" che portano in particolare alla perdita totale della nave sono diminuiti, ma all'orizzonte, anche a fronte di novità tecnologiche, possiamo intravedere cause di incidenti di tipo nuovo. Il rischio quindi è quello di trovarci impreparati con marittimi non adeguatamente formati. Ecco perché non dobbiamo abbassare la guardia se vogliamo che il trend di incidenti e perdita di navi continui a scendere.

Non mancano poi situazioni particolari alla base di incidenti. Per esempio il traghetto tunisino Ulysse è entrato in collisione con la portacontainer Csl Virginia perché, come attestato dalla commissione di inchiesta, l'ufficiale di guardia era distratto dal cellulare.

Per gli amanti delle statistiche la maggior perdita di navi negli ultimi 10 anni è avvenuta di giovedì (169) seguita da sabato con 130.

Se vogliamo riassumere brevemente una serie di cause che in particolare

cattivo rizzaggio, di perdere contenitori in mare. La MSC Zoe da 19.000 teus ha perso questo gennaio 345 contenitori e 450 sono risultati danneggiati. Non sempre i contenitori persi affondano e quindi rappresentano un forte pericolo per la navigazione.

Un altro fattore di rischio è legato all'utilizzo dei nuovi combustibili a basso tenore di zolfo, obbligatorio dal 2020. Questo è un periodo di transizione e, se l'utilizzo di questo combustibile non è ben gestito, molti motori di propulsione costruiti per

Un'ultima finale riflessione va fatta sul fenomeno della pirateria. Il 2018 ha visto 201 casi di cui 143 navi abbordate, 34 tentativi di abbordo, 18 navi incendiate e 6 sequestrate. Rispetto al 2017 c'è stato un aumento del 12% (180 incidenti). Siamo comunque al di sotto dei 245 del 2014. Da notare che le aree di attacco si sono spostate e, mentre prima le coste della Somalia erano al primo posto, oggi gli attacchi avvengono principalmente nel Golfo di Guinea e Nigeria. Il fenomeno deve comunque esser monitorato con attenzione, anche se dobbiamo dire che negli ultimi 10 anni su 1036 attacchi solo 4 navi sono state affondate.

“Pronto intervento diritti dei lavoratori”: andare incontro alle “periferie” dell’occupazione

Ci siamo semplicemente detti: “Se la montagna non va da Maometto, Maometto andrà alla montagna”. Da tempo ci chiediamo come essere di aiuto alle “periferie del lavoro”. Come far breccia in quelle realtà occupazionali frammentate, di lavoro atipico e precario, in quei contesti di sfruttamento in cui la cultura sindacale, quella dell’“unione che fa la forza” e che porta alla conquista dei diritti, non riesce tuttora ad attecchire.

È così che, insieme alla Felsa-Cisl del Lazio, abbiamo deciso qualcosa di semplice, ma al tempo stesso, importante: salire su un furgoncino itinerante e fare in modo che una squadra di sindacalisti porti assistenza nelle realtà in cui il lavoro è atipico e precario, in cui i dipendenti sono spesso sfruttati e temono di far valere i propri diritti.

In poche parole, ci siamo chiesti cosa vuol dire, fattivamente, essere un sindacato di prossimità: come dare risposte a quei lavoratori che, con l’assottigliarsi delle tutele dovuto alla globalizzazione e ai cambiamenti dello scenario socio-politico internazionale, si sentono scoraggiati, impauriti, lasciati soli, senza avere nemmeno la forza di rivolgersi al sindacato per organizzarsi, fare squadra, tentare di migliorare le condizioni, spesso insostenibili, in cui operano.

Sono tante, troppe le “zone d’ombra” del mondo del lavoro – pensiamo al comparto della logistica, per esem-

pio, ma nessun settore purtroppo è immune – in cui i carichi sono eccessivi, le buste paga inadeguate, le tutele scarse. Ci sono situazioni in cui invece di avanzare si retrocede in un clima quasi ottocentesco, in cui i lavoratori sono portati a pensare, come agli albori della prima rivoluzione industriale, che una condizione di sfruttamento sia imm modificabile: in queste realtà il sindacato non può attendere una chiamata, ma deve aprire un varco, essere agente propulsore, smuovere gli animi.

Siamo così passati all’azione: il nostro furgoncino, battezzato ‘Pronto intervento diritti dei lavoratori’, si è diretto, come prima tappa, verso lo stabilimento Amazon di Passo Corese. Un sito aperto da due anni e che conta oltre mille lavoratori ma che, a quanto ci risulta, non ha nessun dipendente iscritto al sindacato e che non ha mai ospitato alcuna assemblea: una situazione che ci sembra quantomeno “particolare”. Ci siamo dunque “armati” di megafono e buona volontà e siamo andati incontro fisicamente ai dipendenti, ottenendo un generico impegno, da parte di al-



cuni rappresentanti industriali, a essere convocati per discutere insieme dei problemi che, in uno stabilimento così numeroso, con estrema probabilità si verificano. D'altronde, è un dato di fatto, facilmente intuibile ma anche comprovato da autorevoli studi: nei luoghi in cui il sindacato è attivo, le condizioni di lavoro migliorano. Siamo dunque determinati a non lasciare nulla di intentato, e a non trascurare alcuna realtà: sono molte le tappe che vogliamo raggiungere, sono molte le realtà in cui alla cultura della precarizzazione vogliamo contrapporre quella della tutela e del diritto. Ne va del futuro di molte famiglie. Dello stesso sindacato, e del nostro Paese.

*Marino Masucci
Segretario generale
Fit-Cisl Lazio*

Finalmente anche Trenord ha un contratto premiante



La Fit-Cisl Lombardia ha aderito con convinzione alla vertenza trasporti nazionale unitaria "Rimettiamo in movimento il Paese". La nostra partecipazione agli scioperi del 24 e 26 luglio scorsi sarà ricordata a lungo: per l'ennesima volta come Fit regionale e nazionale abbiamo dato dimostrazione di senso di responsabilità, lungimiranza e di conferma del nostro ruolo nel contesto contemporaneo.

Nell'ambito della vertenza nazionale, infatti, hanno ottenuto ampio spazio problematiche che in Lombardia sono molto sentite e questo ha ridato slancio anche a noi per affrontarle.

Lo scorso 23 luglio, ad esempio, dopo mesi di intense trattative con l'azienda e di alta tensione tra le lavoratrici e i lavoratori, si è sottoscritto un accordo di estrema importanza con Trenord che coinvolge l'intera platea dei suoi 4.250 dipendenti. Si è riusciti, dopo 8 anni di "no", a posare le prime pietre per la costruzione di una struttura solida in termini di "contrattazione premiante". Infatti, oltre alla parziale ridefini-

zione di alcuni istituti contrattuali per cui vigeva il ben noto paradosso tutto italiano per il quale la situazione "non va bene a nessuno ma nessuno la vuole cambiare", le parti hanno istituito un premio di risultato per tutto il perso-



nale dell'azienda e la rivisitazione di altri istituti contrattuali che di fatto aumentano sensibilmente la retribuzione delle lavoratrici e dei lavoratori.

Il premio di risultato, voluto con forza dalla nostra organizzazione al tavolo della trattativa, costituisce la base sulla quale costruire "in altezza" una retribuzione aggiuntiva che possa essere erogata a tutto il personale di Trenord, con l'intento che questa possa ricadere all'interno della particolare "disciplina fiscale" che viene applicata per i premi delle imprese legati a incrementi di produttività, redditività e così via.

La definizione dell'accordo dovrà avere, nelle intenzioni della Fit, un "effetto volano" per tutta una serie di altre questioni, compresa quella di un ulteriore miglioramento del modello di welfare di Trenord che, seppur per alcuni aspetti sia già all'avanguardia,

necessita di ulteriori aggiornamenti. L'autunno che verrà segnerà inevitabilmente uno spartiacque nella delicata situazione contrattuale di questa azienda.

Come Fit la strada presa è chiara, netta e precisa: solo al tavolo della contrattazione si possono risolvere concretamente - e non con slogan - i problemi dei lavoratori. Questa scelta, fatta da sempre, vale per sempre. Non bastano certo le inevitabili difficoltà che si verranno a generare per scoraggiarci.

Rimproveriamo da sempre - e a ragione - alla politica una mancanza di lungimiranza nelle scelte e una attenzione ossessiva ai sondaggi dell'oggi, che impediscono la costruzione di una visione prospettica del futuro. Ma quella mancanza di coraggio che imputiamo alla politica non deve corrompere mai l'azione sindacale.

Si sa, operare delle scelte che portano al cambiamento è faticoso e l'immobilismo è sempre più popolare della ricerca del nuovo, dello sconosciuto; pur tuttavia siamo sicuri che questa sia l'unica strada che possa dare crescita alle imprese e, conseguentemente, migliorare le condizioni dei lavoratori che delle aziende stesse, è sempre bene ricordarlo, sono il capitale più importante.

*Marco Ceriani
Coordinatore Rsu gruppo Fnm
Fit-Cisl Lombardia*

Anas cambi approccio verso l'isola

La Sardegna deve acquisire maggiore priorità agli occhi di Anas. Il gravissimo incidente avvenuto lo scorso 5 settembre sulla strada statale 130 e che ha coinvolto due dipendenti dell'azienda, con un ferito grave e uno miracolosamente illeso, ha confermato quanto le organizzazioni sindacali denunciano da tempo: l'Anas non investe a sufficienza nella nostra isola.

A dimostrazione di quanto diciamo, ricordiamo il famoso proverbio secondo cui tre indizi fanno una prova. Senonché gli indizi sono molti più di tre. Infatti, al grave sinistro citato dobbiamo aggiungere il fatto che siamo ancora in attesa della nomina del dirigente della Direzione regionale e che l'azienda è lontana dall'aver speso il budget annuale già stanziato per la manutenzione ordinaria e straordinaria della rete viaria sarda da essa gestita.

Parliamo di 3mila km di strade, per i quali a inizio 2019 Anas ha erogato 60 milioni di euro da dedicarsi a rifacimento dell'asfalto, sicurezza dei ponti e rifacimento delle barriere. Ma a tutto agosto di questa cifra sono stati spesi solamente 15 milioni di euro, creando un grave danno sia in termini di sicurezza delle strade che di posti di lavoro persi.

Il quarto indizio è che non c'è alcun segno da parte di Anas di voler colmare i 321 posti di lavoro vacanti e questo comporta ulteriore carenza manutentiva e di controllo delle strade.

Quanto dobbiamo aspettare ancora affinché chi governa la Sardegna pretenda dalle aziende di Stato – e pensiamo non solo all'Anas, ma anche alle Ferrovie dello Stato – che la nostra isola non sia così trascurata? Già altre volte abbiamo sottolineato come il nostro territorio non è stato preso in considerazione neppure dall'Unione europea in merito allo sviluppo delle Ten-T, le famose reti di trasporto trans-europeo, quasi come se la Sardegna appartenesse a un altro continente e non all'Europa. Stiamo parlando di una regione che si estende per più di 24mila km², abitata da più di 1 milione e 600mila abitanti e che ha bisogno come il pane di sviluppo infrastrutturale e trasporti efficienti, anche in considerazione della recente grave crisi economica, di cui paghiamo ancora il salatissimo conto.



Come Fit-Cisl Sardegna non ci arrendiamo e chiediamo un deciso cambio di passo sia da parte dell'Anas sia del Governo regionale: entrambi devono dare maggiore priorità alla rete viaria sarda.

*Valerio Zoccheddu
Segretario generale
Fit-Cisl Sardegna*

Lo Stato dell'Anas in Sardegna.

- Km di strade gestite: 3.000
- Dipendenti attualmente in servizio: 347
- Carenza di organico messa a verbale dalla Direzione regionale Anas: 221
- Domande di pensione per raggiungimento quota 100: 57
- Carenza di organico prevista al 31 dicembre 2019: 280
- Attività stagionali di sfalcio erba e emergenza neve in appalto: 50 milioni di euro/anno
- Interventi per emergenza in assistenza alle forze dell'ordine affidate in appalto: 600mila euro/anno

Prospettive e sviluppo del Porto di Piombino

Più occupazione e infrastrutture per il porto di Piombino. È quanto abbiamo chiesto in occasione del convegno "Prospettive e sviluppo del porto di Piombino, che come Fit-Cisl Toscana abbiamo organizzato e tenuto, insieme alla Fit-Cisl Livorno, il 28 giugno nella sala della Compagnia portuale.

Sono intervenuti: Francesco Ferrari, Sindaco del Comune di Piombino, Luca Della Santina, Assessore alle Infrastrutture e Trasporti della Regione Toscana, Claudio Capuano per l'Autorità di sistema Mar Tirreno Settentrionale, Calo Torlai Presidente della Compagnia Portuale, Ettore Rosalba, Presidente Ormeggiatori Porto di Piombino, oltre naturalmente a Dario Pierfederici, Segretario Fit-Cisl di Livorno, Filippo Giusti, Segretario generale della Cisl di Livorno, Stefano Boni, Segretario generale Fit-Cisl Toscana, e Maurizio Diamante Segretario nazionale della Fit-Cisl.

La Fit e la Cisl hanno rilanciato il sistema portuale partendo dal porto di Piombino e dalle infrastrutture già previste negli accordi fra enti locali, soggetti industriali, Regione Toscana e via elencando, chiedendo lo sblocco dei relativi finanziamenti. Si è perso già troppo tempo.

Insomma nel porto di Piombino, sono state allungate le banchine e scavati i fondali fino a 20 metri: adesso occorre togliere una pericolosa strettoia e realizzare la strada 398 con 4 corsie di 3 km circa, con finanziamenti già autorizzati di 50 milioni di euro e conclu-

sione dei lavori prevista nel 2021. Il cerchio si chiude anche con la realizzazione dell'autostrada tirrenica e il completamento dell'autostrada dei due mari Grosseto-Fano, che permetterà collegamenti rapidi con tutta l'Italia. Vanno inoltre tenuti presenti i previsti finanziamenti per la connessione/potenziamento del porto con la ferrovia e la creazione di un apposito nodo turistico con strade, parcheggi e servizi qualificati, nonché spazi adeguati allo sviluppo della cantieristica da diporto.

Il Segretario Fit-Cisl di Livorno Dario Pierfederici, aprendo i lavori ha evidenziato che lo sviluppo del porto potrebbe creare potenzialità di futuro per il territorio. Nel piano regolatore portuale si prevede un vero e proprio ridisegno di tutta l'area portuale e di quelle limitrofe con un rilancio di tutte le attività. In questa direzione va anche il recente accordo di aprile per un terminal auto. Il Porto deve diventare un "gate" turistico, commerciale e logistico, funzionale all'economia del territorio e della Regione.

La Toscana e tutto il territorio piombinese, con questi timidi segnali di ripresa rispetto allo scenario nazionale, ha dichiarato il Segretario generale della Cisl di Livorno Filippo Giusti, deve darsi una mossa in quanto i dati relativi al porto di Piombino non sono positivi. Ci risultano dal 2017 al 2018: -2,9% passeggeri -8,9% traffico merci rotabili, -3,6% merci imbarco e infine -2,6% merci rinfuse. Questo trend negativo ha ripercussioni dirette sull'occupazione.

Sul fronte occupazionale, il Segretario generale della Fit-Cisl Toscana Stefano Boni ha sottolineato come ancora la riforma dei porti licenziata dal Governo nel 2016 a tutt'oggi sembra che non sia completamente decollata: manca ancora una visione generale della portualità nel territorio di riferimento. È anche necessario intensificare i controlli per una concorrenza leale fra i vari operatori portuali. Bisogna porre molta attenzione al fenomeno del lavoro in autoproduzione che coinvolge i lavoratori marittimi, spinti fortemente dagli armatori, ma che mette fuori gioco i portuali e le loro professionalità.

Nel concludere i lavori, il Segretario nazionale Fit-Cisl Maurizio Diamante ha ribadito la natura riformista della Fit e la disponibilità ad affrontare i temi del lavoro, dell'occupazione e del rilancio delle infrastrutture che, nel caso dei porti, devono essere strettamente collegate con il trasporto merci e logistica da dove passa lo sviluppo del Paese. Da tenere sotto osservazione anche le procedure per gli appalti, che non devono mortificare la dignità della persona. Bisogna anche far applicare il ccnl porti e il decreto legislativo "Correttivo Porti", respingendo le spinte delle regioni per una autonomia differenziata, in quanto i porti hanno carattere nazionale e internazionale e non territoriale e locale.

*Dario Pierfederici
Segretario Fit-Cisl Livorno*

Il business miliardario del calcio

di Geivù

Secondo l'Annual Review of Football Finance di Deloitte, il mercato del calcio europeo ha generato 28 miliardi di euro di ricavi nella stagione 2017/18. I cosiddetti big five, ovvero i principali campionati europei, registrano un record di ricavi (15,6 miliardi di euro) per la stagione 2017/18, + 6% rispetto all'anno precedente.

I ricavi dei club europei di calcio sono cresciuti dell'11% nell'ultimo anno, fino a raggiungere i 28 miliardi di euro. È quello che emerge dall'Annual Review of Football Finance pubblicata dallo Sports Business Group di Deloitte. L'aumento è trainato dalle leghe europee big five, che nel complesso hanno aumentato i loro ricavi del 6% nel 2017/18, ma anche dal Mondiale Fifa disputato in Russia nel 2018.

La Premier League continua a mantenere il suo significativo vantaggio in termini di ricavi rispetto ai suoi rivali più vicini nel 2017/18, avendo generato un totale di 5,4 miliardi di euro, erano 5,3 miliardi nel 2016/17. In termini di entrate, la Premier League supera del 72% la Bundesliga. L'avvio del nuovo accordo di vendita collettiva dei diritti televisivi in Bundesliga ha contribuito a un aumento di circa 290 milioni di euro di ricavi e ciò ha consentito al massimo campionato tedesco di superare la Liga nella classifica delle leghe più ricche al mondo. Le entrate dei club della Liga hanno sfondato la barriera dei 3 miliardi di euro per la prima volta, grazie a una

crescita del 7% nell'ultimo anno.

La Serie A continua a impegnarsi per tenere il passo con la crescita dei ricavi di Inghilterra, Germania e Spagna. Nonostante i ricavi siano aumentati dell'8% (fino a raggiungere 2,2 miliardi di euro), ciò non è bastato a ridurre il divario crescente con gli altri campionati top. Gli aumenti dei costi salariali della Serie A sono stati più lenti degli altri campionati big five e questo ha portato al più basso rapporto tra salari e ricavi (66%) dalla stagione 2005/06.

La top league francese, la Ligue 1, si conferma all'ultimo posto dei campionati big five (1,7 miliardi di euro di ricavi complessivi), con riduzioni sia delle entrate da accordi televisivi sia di sponsorizzazioni, compensate però dagli aumenti dei biglietti e di altri introiti commerciali. Il campionato francese dovrà attendere fino al 2020/21 per il prossimo aumento significativo dei diritti televisivi, quando i ricavi aumenteranno di oltre il 55%, fino a raggiungere circa 1,2 miliardi di euro a stagione, superiore all'attuale valore dei diritti televisivi nazionali della Serie A (1 miliardo di euro) e simili agli introiti attualmente ricevuti dalla Liga.

Oltre ai campionati di calcio big five, la Premier League russa (813 milioni di euro di ricavi) avanza e supera il campionato turco di Süper Lig (731 milioni di euro) conquistando la sesta posizione tra i campionati europei con maggiori ricavi, grazie ad un nuo-

vo accordo sui diritti televisivi e maggiori entrate dalla vendita di biglietti derivanti dai lavori di rinnovamento effettuati sugli stadi per la Coppa del Mondo 2018.

La Serie A nel dettaglio. La crescita dei ricavi (+ 8%) per le squadre di Serie A (2,2 miliardi di euro) si registra in tutte le componenti (vendita biglietti, diritti televisivi, sponsorship, altri ricavi commerciali) ma in particolare grazie all'aumento delle entrate commerciali dell'Inter e una crescita dei guadagni da diritti televisivi della Roma che ha capitalizzato il buon andamento in Champions League nella stagione scorsa con un premio Uefa pari a 84 milioni di euro.

I club italiani hanno registrato una crescita rilevante delle entrate da vendita di biglietti allo stadio, pari al 24%, principalmente a causa di un aumento significativo degli spettatori a San Siro (sia per Inter sia per Milan) e per la grande affluenza di pubblico nelle partite della Champions League della Roma.

A seguito di un processo lungo di trattativa, i diritti televisivi della Serie A per il ciclo triennale iniziato nel 2018/19 sono stati venduti a Sky Italia e Dazn, con una crescita limitata dei ricavi del 3% rispetto al ciclo precedente. La vendita dei diritti televisivi internazionale a Img, invece, prevede una crescita di introiti molto più significativa, pari a 150 milioni di euro a stagione a partire da quella 2018/19.

Il Venezuela ha bisogno di noi più che mai



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

Dal 2015. Sono quattro anni che il Venezuela sta attraversando una crisi estrema senza senso, a causa del suo dittatore di fatto, Nicolás Maduro, che preferisce far morire di fame i suoi concittadini, piuttosto che lasciare il potere. Lo stato sudamericano, con i suoi 32 milioni di abitanti, si sta spegnendo tra atroci sofferenze.

In questi ultimi tempi, presi dalle mille vicende che catturano ogni giorno la nostra attenzione, la **Caritas Italiana**, con il suo Vicedirettore e Responsabile dell'Area internazionale **Paolo Beccegato**, ci ricorda che il Venezuela ha bisogno di noi come mai nella sua storia.

In che condizioni si trovano i venezuelani attualmente?



«Le testimonianze che ci giungono costantemente dalle Caritas locali ci confermano una situazione umanitaria gravissima, definibile come “emergenza complessa e protratta”. La crisi economica e sociale ha portato in condizioni di povertà

estrema il 61,2% della popolazione. L'acqua e l'elettricità vengono spesso sospese. L'iperinflazione non si ferma. Da una settimana all'altra i prezzi dei prodotti necessari alla sopravvivenza – tra l'altro molti non si trovano affatto – spesso raddoppiano. A fine 2018 restavano solo 3.700 aziende delle 12.000 che operavano nel Paese.

Scarseggia l'85% dei prodotti farmaceutici e questo sta notevolmente peggiorando la salute dei venezuelani. Tornano a diffondersi malattie già debellate anni fa, come malaria e tubercolosi. Da un monitoraggio promosso da Caritas Venezuela emerge che il 56,9% dei bambini soffrono di malnutrizione o ne sono a rischio, il 7,3% presentano denutrizione acuta, severa o moderata. In questo contesto molti venezuelani decidono di emigrare.

Si tratta della più grande ondata migratoria mai registrata in America latina nel corso degli ultimi 50 anni. Un flusso costante dal 2015. La maggior parte in Colombia, Brasile e Perù, con una stima di 5,3 milioni per la fine di quest'anno».

Come mai il paese non riesce a voltare pagina?

«Il governo conta sull'appoggio dell'esercito, che svolge un ruolo chiave nella crisi. Sono tre gli elementi decisivi per l'uscita da questo disastro: l'emergenza che grava sui più poveri, con la relativa gestione degli aiuti umanitari, il peso dell'esercito e la possibilità di un intervento militare esterno, con tutte le dinamiche delle relative alleanze geopolitiche internazionali. Ma per ora la situazione è bloccata».

La Caritas come sta aiutando la popolazione locale?

«Caritas Italiana ha risposto nel 2017 all'appello di emergenza di Caritas Internationalis, che chiedeva sostegno economico a Caritas Venezuela per la

popolazione colpita. Il contributo della Conferenza episcopale italiana e di Caritas Italiana è stato di 600 milioni di euro. Un programma articolato, destinato a oltre 130mila persone, per la sicurezza alimentare, la fornitura di acqua, la promozione dell'igiene e la salute. Nel marzo 2019 Caritas Internationalis ha diffuso un nuovo appello di emergenza a favore di Caritas Venezuela. Attualmente Caritas Italiana sta sostenendo in particolare la fornitura di medicinali».

Cosa dovrebbe fare la comunità internazionale per aiutare il paese a rinascere?

«C'è bisogno di una svolta, un cambio di rotta, con nuove elezioni che richiedono però un nuovo Consiglio nazionale elettorale imparziale, il voto dei venezuelani all'estero e la supervisione di organismi internazionali, come chiedono i Vescovi locali. Davanti a questa emergenza umanitaria bisogna permettere inoltre l'ingresso e la distribuzione degli aiuti alimentari e dei medicinali, ma sempre con la partecipazione e la supervisione internazionale.

La Chiesa cattolica, attraverso le sue istituzioni, specialmente le Caritas parrocchiali e diocesane, è sempre disponibile a impegnarsi e a collaborare. I membri della forza armata nazionale, della polizia e delle procure devono operare secondo giustizia e verità e non al servizio della parzialità politica. Così come devono essere eliminate le pratiche di persecuzione e tortura. Una svolta, appunto».

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**.

Polizze assicurative ad alto valore sociale per i lavoratori dei trasporti e i loro familiari



**POLIZZA INFORTUNI
DIPENDENTE**



**POLIZZA RICOVERI
COPERTURA INTERVENTI
CHIRURGICI E DIARIA
DI CONVALESCENZA
DIPENDENTE**



nuova

**POLIZZA DI TUTELA
LEGALE, VITA PRIVATA,
CIRCOLAZIONE STRADALE
ED AMBITO LAVORATIVO
PER PRIVATI E FAMIGLIE**



**POLIZZA INFORTUNI
FAMILIARE**

nuova



**POLIZZA RICOVERI
COPERTURA INTERVENTI
CHIRURGICI E DIARIA
DI CONVALESCENZA**

nuova



**RESPONSABILITÀ CIVILE
DANNI CAUSATI DAL
CONDUCENTE AD
AUTOMEZZI DEL DATORE
DI LAVORO**



**POLIZZA RICOVERI
DIPENDENTE**

nuova



**POLIZZA INIDONEITÀ
TEMPORANEA O
DEFINITIVA AL SERVIZIO
PER MALATTIA O
INFORTUNIO**

nuova



**PENSIONATO
POLIZZA INFORTUNI
POLIZZA RICOVERI
POLIZZA RICOVERI
FAMILIARE**

nuova



**POLIZZA RICOVERI
FAMILIARE**

nuova



**PERSONALE
OPERATIVO ENAV**



ISTITUTO NAZIONALE ASSISTENZA TRASPORTI

Assistenza clienti:

Tel. 06.515741 selezione 1
inat@pec.agenziaspecialefl.it

Ufficio Sinistri:

Tel. 06.515741 selezione 1
sinistri_inat@pec.agenziaspecialefl.it
sinistri_inat@agenziasspecialefl.it

RC Auto:

Tel. 06.515741 selezione 3
rcauto@agenziasspecialefl.it