

# La VOCE dei trasporti

LXX anno dalla fondazione

N. 1 | Gennaio 2020

**Da un voto all'altro, Italia al palo  
Rimettiamola in moto**



**FIT-CISL**

FEDERAZIONE ITALIANA TRASPORTI

ALL'INTERNO  
L'INSERTO STACABILE

CONCORSO "NICO PIRAS"  
**SONOSTATOIO**  
INSIEME CONTRO IL MALTRATTAMENTO DEI MEZZI PUBBLICI



## Il frutto del mio benessere, un'assicurazione UniSalute

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

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

**UniSalute, un nuovo modo di guardare all'assicurazione**

**UniSalute**  
SPECIALISTI NELL'ASSICURAZIONE SALUTE

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

**Unipol**  
GRUPPO

# Sommario

numero 1 - Gennaio 2020



Mensile per la Federazione Italiana Trasporti Cisl  
Fondato nel settembre del 1950  
LXX anno dalla fondazione

**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

**Editore:** La Rotaia Srl

**Direzione, Redazione, Amministrazione:**

Via A. Musa, 4 - 00161 Roma

Tel. 06 44286307 - Fax 06 44286361

fit@cisl.it

**Stampa e distribuzione**

Tipografia Facciotti Srl

Vicolo Pian Due Torri, 74 - 00146 Roma

Tel. 06 55260900

Registrazione al tribunale di Roma

n. 350 del 16/06/1987

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 03/02/2020

Finito di stampare nel mese di Febbraio

Tiratura: 28.000 copie

## Editoriale

- 2 Da un voto all'altro, Italia al palo. Rimettiamola in moto

## In Evidenza

- 5 Gli investitori chiedono certezze: la politica deve darle  
7 Un link tra le generazioni per superare il digital divide  
9 Coronavirus: è emergenza sanitaria globale e il settore dei trasporti è tra i più esposti

## Mobilità Ferroviaria

- 11 Verso il rinnovo del contratto collettivo di settore  
13 Trenitalia, settore commerciale da valorizzare. Il ruolo della Fit-Cisl  
14 Una riorganizzazione che migliora l'efficienza in Rfi  
15 Anche Italo diventa agile: parte la sperimentazione dello smart working

## Sindacato e Strategie

- 16 I rifiuti industriali?  
Non si possono nascondere sotto il tappeto  
18 Il sindacato guarda al futuro partendo da due successi  
22 Mancano gli autisti.  
Le nostre proposte per risolvere il problema  
28 Il salario minimo? Lo abbiamo già  
30 Fedex-Tnt: da disastro annunciato a successo, grazie al sindacato

## Politiche Sociali

- 31 Manovra e pensioni: una pausa di riflessione  
33 La contrattazione mette al centro la persona  
35 La legge di Bilancio e i giovani: tanti piccoli bonus senza grande futuro

## Fit International

- 37 Come stanno i marittimi?  
Primo, tutelare il benessere psicofisico  
39 Sulla stessa barca:  
tuteliamo i lavoratori e gli interessi del Paese

## Dalle Regioni

- 41 Emilia Romagna  
42 Friuli Venezia Giulia  
43 Lombardia  
44 Sardegna  
45 Toscana

## Opinioni e Colloqui

- 46 Italiani in crisi di fiducia nel futuro  
47 «La salute dei nostri mari è la nostra priorità»

# Da un voto all'altro, Italia al palo. Rimettiamola in moto



**Salvatore Pellecchia**  
Segretario Generale FIT-CISL

*La campagna elettorale permanente non distraga dalle priorità: sbloccare i cantieri*

**G**li esami non finiscono mai, ci ha insegnato Eduardo De Filippo, che così titolò l'ultima commedia da lui scritta. L'ennesima lezione di teatro e di vita impartiti dal grande maestro, che a quasi 50 anni di distanza dalla prima rappresentazione dell'opera potremmo parafrasare e applicare alle dinamiche politico-istituzionali, soprattutto del nostro Paese.

Mentre a livello europeo è stata appena apposta la parola "fine" alla lunga storia della Brexit (ma per sapere se dopo l'uscita della Gran Bretagna dall'Ue ci sarà o no un accordo per il futuro occorrerà attendere almeno qualche altro mese), in Italia la campagna elettorale, per dirla con Eduardo, non finisce proprio mai. Le Regionali in Emilia-Romagna e Calabria ce ne hanno fornito ancora una riprova. Dopo mesi trascorsi nell'attesa di un voto cui gli analisti attribuivano un significato non regionale ma epocale, il responso politico è finalmente arrivato. Ma a urne ancora calde i commentatori hanno già cominciato ad avvertire che le prossime svolte sono dietro l'angolo: tra maggio e giugno, in data ancora da stabilirsi, si voterà in ben sei regioni (Campania, Liguria, Marche, Puglia, Toscana e Veneto) nonché in 1.089 Comuni, tra cui 17 capoluoghi di provincia, a cominciare da Reggio Calabria e Venezia.

Insomma, per gli appassionati di politica gli spunti di interesse non mancheranno: appena il tempo di archiviare il voto di fine gennaio e si comincerà a guardare agli appuntamenti della tarda primavera. Ci sarebbe di che rallegrarsi,

se non fosse per il fatto che la campagna elettorale permanentemente in corso nel nostro Paese scalda i cuori delle varie tifoserie politiche ma allontana lo sguardo dalle urgenze concrete. Forse pensare a una "Election Day", una giornata dedicata a più consultazioni elettorali potrebbe essere la soluzione. In caso contrario continueremo a rincorrere le emergenze, basti pensare alle enormi conseguenze che, non solo dal punto di vista sanitario, la diffusione globale del coronavirus – ne parliamo più diffusamente all'interno di questo numero – avrà, anche nel nostro Paese, su molti settori, non ultimo quello dei trasporti, già gravato da diverse criticità.

**"Per far ripartire la crescita del Paese, per trainarne lo sviluppo, è indispensabile avere infrastrutture adeguate"**

Secondo noi, com'è noto, il tema delle infrastrutture e dello sblocco dei cantieri è un'assoluta priorità. Per far ripartire la crescita del Paese, per trainarne lo sviluppo, è indispensabile avere infrastrutture adeguate. Tutti coloro che hanno a cuore le sorti dell'Italia, al di là delle appartenenze politiche e sociali, dovrebbero trovarsi d'accordo almeno su questo.



Come Fit-Cisl siamo impegnati da tempo a tenere viva l'attenzione delle istituzioni. Lo testimonia la vertenza generale che abbiamo aperto nel giugno scorso assieme alle Federazioni Filt-Cgil e Uiltrasporti per "rimettere in movimento il Paese" con una piattaforma unitaria imperniata su tre punti-chiave: infrastrutture, regole di sistema e rinnovi contrattuali. Se le risposte non arriveranno su questo tasto continueremo a battere fino allo stremo: corriamo volentieri il rischio di suonare ripetitivi, quando si tratta,



appunto, di “rimettere in movimento il Paese”. Per questo, nei giorni scorsi, siamo tornati ad avvertire con forza – fino a ventilare il ricorso allo sciopero – come i settori del trasporto ferroviario e del trasporto pubblico locale presentino difficoltà che si stanno aggravando. Abbiamo pertanto invitato ancora una volta il ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, il ministero dello Sviluppo Economico e le aziende del settore ad assumersi la responsabilità di intervenire e, con l’occasione, abbiamo nuovamente denunciato l’insufficienza del sistema infrastrutturale italiano dei trasporti, sia rispetto alla manutenzione sia rispetto allo sblocco dei cantieri delle opere già programmate e finanziate.

Ci sono 130 miliardi di euro già stanziati su progetti “cantierabili” che potrebbero tradursi in migliaia di posti di lavoro: non possiamo accettare che tutto resti fermo. Tollerare passivamente questa condizione di stallo non fa per noi. D’altra parte, il nostro grido di allarme e le linee d’azione che discendono dalla nostra analisi trovano sempre più echi anche al di fuori del versante sindacale. La conferma dell’esigenza di intervenire urgentemente arriva anche da associazioni datoriali come Confetra, che esortano ad andare avanti nel perseguimento del comune interesse nazionale sbloccando lavori fondamentali per il funzionamento di arterie infrastrutturali collocate nei punti nevralgici del Paese. Nello studio “Check up log: le infra-

strutture strategiche per il trasporto e la logistica”, che presenta dati aggiornati a oggi, Confetra si sofferma su 14 opere strategiche che, se completate rapidamente o quantomeno nel rispetto dei tempi previsti, potrebbero dare slancio alla ripartenza italiana. Un catalogo parziale che può dare però un’idea dei ritardi accumulati dal sistema infrastrutturale italiano e dei benefici che una serie di interventi coordinati e ad ampio raggio potrebbero offrire al settore dei trasporti e, più in generale, alla nostra economia.

L’elenco può partire dalla galleria ferroviaria dei Giovi (Terzo Valico di Genova), un nuovo collegamento ferroviario ad alta velocità di rete e ad alta capacità tra Genova e Piemonte/Lombardia, che consentirà il transito di treni merci e migliorerà i collegamenti dalle banchine del porto di Genova verso Mi-

lano e Novara e verso i valichi svizzeri. Un altro esempio è rappresentato dalla linea ferroviaria di alta velocità di rete Napoli-Bari, che assolve al fabbisogno di accessibilità dei territori attraversati di connessione con Napoli e Roma, rispettivamente raggiungibili a regime in 2 e 3 ore da Bari. Un progetto cruciale per lo sviluppo del Mezzogiorno.

Di chiara rilevanza strategica è poi il tunnel ferroviario di base del Brennero (e nodo di Verona), con cui si punta a realizzare un percorso ferroviario di pianura attraverso quello che già oggi è il principale corridoio alpino di connessione Nord-Sud dell’Italia con l’Europa Centrale e Settentrionale, in modo da consentire il transito di treni più lunghi e pesanti e senza la necessità della doppia o tripla trazione. Altro caso di scuola è l’autostrada A36 Pedemontana Lombarda, che rappresenta l’asse tra-



sversale di collegamento posto a nord di Milano e che va da Busto Arsizio (dove si collega sulla A8 Milano-Varese) ad Osio di Sotto sulla A4.

E ancora: il completamento della SS 106 Jonica, che collega con un tracciato di 491 km Taranto e Reggio Calabria, attraversando la costa jonica di Puglia, Basilicata e Calabria - opera che risponde alle forti esigenze di accessibilità di una porzione rilevante del Sud Italia. Chiudiamo questo mini-elenco di priorità infrastrutturali con la Gronda di Ponente di Genova, un nuovo asse

sfociate in battaglie legali. Intanto, però, mentre le polemiche a colpi di social, articoli di giornale e carte bollate divampano, il ritardo infrastrutturale del nostro Paese rispetto ai suoi competitor europei e internazionali si aggrava ogni giorno di più.

Le insidie non arrivano solo dalla concorrenza ma anche dalle decisioni assunte a Bruxelles. Il 10 gennaio sulla Gazzetta ufficiale dell'Unione europea è stata pubblicata la lettera con cui la Commissione presieduta da Ursula von der Leyen ha segnato una nuova tappa

lucro "non è sufficiente a ritenere che le Asp si trovino in una situazione diversa rispetto ad altri operatori soggetti all'Ires".

In una situazione simile a quella italiana si trovava la Spagna, che si è però infine piegata alle richieste di Bruxelles. Secondo cui le autorità portuali sono società da tassare come tutte le altre in quanto non possono sottrarsi al principio della libera concorrenza. Sullo sfondo appare con sempre maggiore evidenza il rischio di una privatizzazione forzata dei porti italiani. Sarebbe un ulteriore sacrificio delle prerogative nazionali in onore del "dio delle liberalizzazioni", nume tutelare delle istituzioni comunitarie, a riprova di come il processo dell'integrazione europea abbia via via scartato la strada della solidarietà sociale a vantaggio di un modello liberista. Una prospettiva asfittica, i cui limiti ci appaiono ancor più evidenti nel momento in cui l'edificio europeo, che finora si era caratterizzato per la sua capacità di crescita costante, deve registrare la perdita di una delle colonne portanti. In ogni caso con quel modello, non solo in tema di porti, l'Italia deve continuare a fare i conti. E l'unico modo per competere, in Europa e nel mondo, è dotarsi di infrastrutture all'altezza della sfida.



autostradale, in larga parte in galleria, che procede in affiancamento alla A10 e si interconnette con la A26, con la A7 e la A12, creando una gronda esterna alla città di Genova e così separando il traffico cittadino da quello passante e da quello commerciale diretto alle aree portuali.

Per ciascuna delle infrastrutture qui riportate in veloce carrellata non sono mancate - è recente il caso delle controversie sulla Gronda di Ponente di Genova, rinfocolate dalla necessità di riprogettare il sistema di mobilità cittadina a seguito del crollo del Ponte Morandi - contestazioni e dilazioni rispetto ai cronoprogrammi originari, talvolta

nella sfida all'Italia sulla gestione del sistema portuale del nostro Paese. Secondo Bruxelles, l'Italia deve adeguarsi agli altri Stati membri dell'Unione riscuotendo le tasse - in particolare l'Ires - dalle 15 Autorità di Sistema portuale. Esentarle, accusa l'Ue, significa distorcere la concorrenza con aiuti di Stato. La pubblicazione della lettera ha fatto scattare i 30 giorni entro cui il nostro governo deve rispondere ai rilievi di Bruxelles per evitare una procedura di infrazione. Spingere la Commissione a una retromarcia non sarà un'impresa facile, visto che nella lettera del 10 gennaio la linea di Bruxelles è stata ribadita con forza: il fatto che le Autorità di Sistema portuale non svolgano attività di

Come si vede, c'è molto lavoro da fare per recuperare i ritardi da nord a sud del Paese. Abbiamo ricordato più volte che la vertenza nazionale unitaria "Rimettiamo in movimento il Paese" è tutt'ora aperta. Questo significa concretamente che se il Governo non uscirà dalla sua "autoreferenzialità elettorale" sarà per noi inevitabile giungere a nuove azioni di protesta dopo tutte quelle che abbiamo portato avanti in questi mesi, a partire dallo sciopero generale del 24 e 26 luglio 2019. Chi ci conosce lo sa: non siamo spettatori, ma attori. Il primo punto della nostra agenda è guidare il cambiamento insieme alle lavoratrici e ai lavoratori che ci onoriamo di rappresentare.

# Gli investitori chiedono certezze: la politica deve darle



**Maurizio Diamante**  
Segretario Nazionale FIT-CISL

**I**l braccio di ferro Usa-Cina sui dazi che volge al termine ma che ancora non ha dispiegato tutti i suoi effetti e venti di guerra che soffiano, purtroppo non solo metaforicamente, su più di un teatro internazionale. Sono alcuni degli elementi poco benauguranti che hanno accompagnato il nostro ingresso nel 2020.

Un contesto economico simile spiega in parte perché l'economia italiana è ferma. Tuttavia, come sappiamo, una fetta consistente di questo stallo è responsabilità nel nostro Paese e in particolare della perdurante inerzia della politica. Alcuni settori produttivi più di altri scontano la lentezza con cui l'Italia è ripartita dopo una recessione trascinatasi per diversi anni.

È il caso per esempio della portualità, un settore che patisce particolarmente la refrattarietà del nostro sistema politico a scelte ispirate a una visione di lungo periodo. La riforma del sistema portuale varata nel 2016 non ha prodotto gli effetti desiderati; se davvero si è convinti, come opportunamente si ripete, che i porti e la logistica siano un potenziale volano per la ripartenza della nostra economia e che l'Italia ha una vo-

**Se davvero si è convinti che i porti e la logistica siano un potenziale volano per la ripartenza della nostra economia, occorrerebbe adottare misure finanziarie coerenti con questa idea**

*Porti, logistica, autostrade, i continui cambi di idea del governo non aiutano la ripresa*

cazione geografica ad essere hub logistico-portuale del Mediterraneo, occorrerebbe adottare misure finanziarie coerenti con questa idea e volte a consentire ai nostri maggiori scali di sottrarre traffico ai principali rivali europei. Invece assistiamo a sortite, retromarcie e decisioni estemporanee che non fanno trasparire idee chiare e hanno, nella migliore delle ipotesi, l'effetto di creare incertezza tra gli operatori del settore. E come si sa, l'incertezza è nemica degli investimenti dei privati. Non ha fatto eccezione la manovra di bilancio 2020, con il balletto tra la tassa sui container (poi saltata) e l'aumento dell'Ires per i concessionari anche portuali.

Una nebulosità che si riflette sulle trattative per il rinnovo del contratto nazionale dei lavoratori portuali, scaduto da un anno. Come già abbiamo avuto modo di segnalare, un elemento di freno nelle trattative va individuato nel mutamento di scenario in corso nel settore, dove la figura

del terminalista puro tende a scomparire, a causa delle iniziative assunte dalle grandi compagnie, sempre più presenti anche nel ramo della logistica, che tendono ad accorciare la filiera e comprimere i costi. Si tratta di un'operazione di deregolamentazione dalle conseguenze rischiose che può trovare un argine nel rinnovo del contratto, su cui speriamo si possa procedere finalmente, con la volontà di chiudere, visto il dilungarsi dello scorso anno, in tempi brevi.

Per quanto riguarda il dossier autostrade, a tenere banco in questo inizio del 2020, dopo che opportunamente è stato tolto dal tavolo il nuovo contratto collettivo per i lavoratori del settore, firmato a metà dicembre, è il tema del rinnovo delle concessioni, in particolare ad Aspi. Una questione su cui la politica aumenta il tasso di confusione, alimentando quotidianamente polemiche e indiscrezioni. Come Fit-Cisl temiamo alta la guardia sulla vicenda e, al riparo da strumentalizzazioni politiche





Foto: Frank Andriev

che sono lontane dal nostro modo di essere sindacato, ricordiamo la necessità di salvaguardare l'occupazione (il settore conta circa 13mila lavoratori più l'indotto), di tutelare i numerosi lavoratori del settore e le loro famiglie.

Con la stessa attenzione seguiamo le novità sul versante della Logistica, Trasporto Merci e Spedizione. Un comparto che coinvolge 700mila lavoratori e che è particolarmente soggetto a spinte espansive e innovatrici, anche alla luce della crescita costante dell'e-commerce. Crediamo che la missione del sindacato sia anche quella di una visione a lungo termine sulle prospettive di ciascun settore, tanto più

quando da partiti e istituzioni tardano ad arrivare indicazioni in grado di anticipare e orientare il futuro. È un ruolo di supplenza che interpretiamo con orgoglio e che svolgiamo anche al tavolo per il rinnovo del contratto collettivo, un percorso avviato lo scorso 3 ottobre. Il ccnl firmato nel 2017 è appena scaduto: in vista del suo rinnovo sono programmati incontri fino a marzo. Da qui ad allora si vedrà chi vuole davvero un nuovo contratto all'altezza delle sfide evolutive del comparto, caratterizzato dalla presenza di ben 25 controparti datoriali (in rappresentanza di spedizionieri, corrieri, operatori logistici, autotrasportatori, artigiani e cooperazione). Una realtà così frammentata e articolata

rende ancora più complicato, per noi del sindacato, trovare un'intesa al tavolo delle trattative.

Il nostro auspicio è che si possa procedere rapidamente anche al rinnovo del ccnl Servizi ambientali. Sarebbe un segnale importante di attenzione alle esigenze di un comparto-chiave per la Green Economy del nostro Paese. Il ccnl è scaduto da sei mesi. Il percorso verso il nuovo contratto unico di settore è partito a dicembre: i prossimi incontri sono già stati calendarizzati. Faremo quanto è nelle nostre possibilità perché il confronto entri subito nel vivo.



# Un link tra le generazioni per superare il digital divide



**Monica Mascia**  
Segretario Nazionale FIT-CISL

*La IV Rivoluzione industriale non deve lasciare indietro nessuno*

**U**n Paese sempre più anziano e in cui crescono le distanze tra le generazioni, anche nell'uso di Internet e dei social media. Le tendenze della società italiana balzano agli occhi: una passeggiata per le strade di un centro cittadino, un viaggio su un mezzo di trasporto pubblico e una tappa in un bar o in una trattoria sono sufficienti per trovare una conferma empirica a quanto ci dicono le ricerche sociologiche e statistiche.

Partiamo da un dato anagrafico. Più di un quinto della popolazione italiana, il 22,8 per cento, ha un'età superiore ai 65 anni, riferisce l'Istat; nel 2018 ci sono stati 18mila nati in meno rispetto al 2017. Quanto alle differenze generazionali nell'accesso al mondo digitale, la fotografia più emblematica è quella scattata da Eurostat con il rapporto sulla "Digital Economy and Society" in Europa nel 2018. Dal rapporto Eurostat emerge che il 92 per cento dei giovani italiani tra i 16 e i 24 anni naviga in rete: una cifra rilevante, sebbene l'Italia si collochi all'ultimo posto tra i Paesi europei in riferimento a questa fascia di età. Notevole il divario con la fascia di età compresa tra 65 e 74 anni: solo il 34 per cento degli italiani che ne fanno parte risulta connesso alla rete. In un anno la percentuale è salita del 7 per cento ma il numero complessivo è ancora molto basso. Ancora peggio va con l'uso dello smartphone per navigare su Internet: secondo il rapporto Eurostat 2018, il 24 per cento degli anziani italiani tra 65 e 74 anni accede in questo modo alla rete. Il numero è raddoppiato rispetto al 2017, ma resta abissalmente lontano rispetto a quello dei pari età francesi (61 per cento), che sono lievemente al di sopra della media europea.

Questi freddi numeri sono sufficienti per capire che c'è un grave ritardo da colmare. In un contesto di crescente invec-



chiamento della popolazione, lo scarto tra la cosiddetta generazione Zeta, quella dei nativi digitali, che entreranno nel mondo del lavoro nell'arco dei prossimi dieci anni, e gli anziani sconnessi dalla rete, rischia di fare perdere all'Italia il treno della IV Rivoluzione industriale. Una rivoluzione che richiede competenze tecnologiche elevate per padroneggiare la sempre più diffusa intelligenza artificiale. Da un lato abbiamo giovani avvezzi sin dalla nascita alla modalità touch-screen ma in ritardo sui pari età europei e più inclini a usare Internet e social media per motivi di svago che per informarsi; dall'altro lato facciamo i conti con una popolazione anziana che, ai comuni disagi dell'invecchiamento, unisce quelli derivanti dall'isolamento digitale e dall'impossibilità di sfruttare le nuove tecnologie per accedere a servizi pubblici di qualità.

Non solo. Dietro le medie statistiche nazionali si nascondono ulteriori vittime del cosiddetto digital divide. Cresce il divario

tra giovani e anziani ma, all'interno di queste macrocategorie, aumenta anche quello tra gli abbienti e i poveri, tra chi ha un lavoro stabile e chi è privo di occupazione e tutele, tra uomini e donne, tra Nord e Sud. Come sindacato che crede nella centralità della persona e nel valore unificante del lavoro, facciamo e faremo tutta la nostra parte per garantire che l'Italia dei prossimi decenni sia un Paese in grado di competere sul piano internazionale e, al suo interno, più giusto e più equilibrato nella distribuzione delle risorse e delle competenze. A ben guardare, si tratta di due facce dello stesso problema.

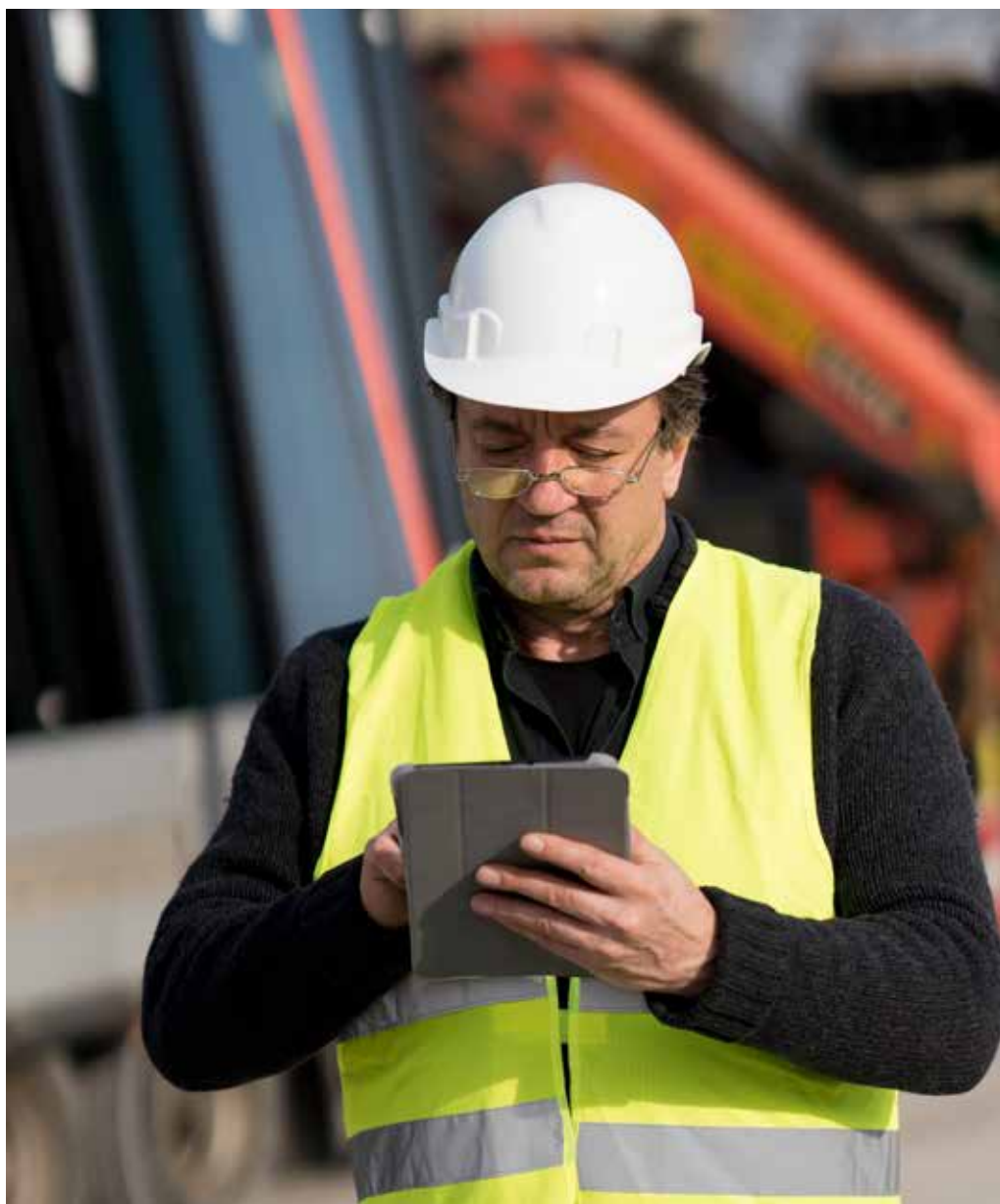
Occorre dunque operare per fare sì che il divario tra giovani digitalizzati e anziani disconnessi si restringa: colmare questo fossato aiuterà a superare progressivamente le molte altre barriere che minano la società italiana. Il circolo virtuoso ruota attorno alle nuove tecnologie, che da misura e concausa dello scollamento debbono diventare un modo di costruire relazioni, di veicolare il necessario scambio di esperienze e di competenze tra giovani e anziani. È importante parlare di scambio, anziché di flusso unidirezionale, per diverse ragioni. Innanzitutto, qualsiasi relazione sociale – e quelle che viaggiano attraverso i canali digitali non fanno eccezione – è un processo a due direzioni, un'interazione. Più specificamente, creando occasioni di incontro e di dialogo tra giovani e anziani forniremo su entrambi i versanti opportunità di formazione e di sviluppo. È indubbio che i ragazzi possano insegnare agli over 65 come ottenere informazioni in rete, come comunicare attraverso le immagini, come accedere ai servizi digitali, come sfruttare i social media per gestire la propria rete di relazioni. Al contempo, però, le generazioni adulte possono stimolare i giovani a un uso degli strumenti digitali consapevole e orientato non solo alla gratificazione istantanea, ma anche al piacere "lento" della conoscenza. A ragazzi sempre più convinti che i motori di ricerca e i social siano l'unico modo per ricevere notizie, gli anziani possono comunicare

l'importanza di una dieta informativa varia e abbondante, aiutandoli a identificare l'autorevolezza delle fonti.

**Vogliamo offrire punti di incontro e mobilitare risorse e competenze, riempiendo i vuoti troppo spesso lasciati dalle istituzioni**

Perché queste considerazioni trovino applicazione occorre però che vi siano soggetti sociali in grado di offrire punti di incontro e di mobilitare risorse e competenze, riempiendo i vuoti troppo spesso lasciati dalle istituzioni. È una

missione che la Fit-Cisl sente come propria: lo attesta il nostro modo proattivo di fare sindacato, l'attenzione che poniamo al superamento delle barriere nei luoghi di lavoro, così come in tutti gli altri ambiti. Con la diffusione di fenomeni quali il lavoro in somministrazione e il lavoro a distanza, cresce l'esigenza di un sindacato che accetti le sfide della complessità, che riesca a fare da collante e che affini la propria capacità attrattiva fornendo a lavoratrici e lavoratori gli strumenti per restare collegati e aggiornati, per esempio grazie a progetti di formazione continua e a protocolli d'intesa come quello appena siglato, all'interno della galassia Cisl, tra la Fit e la FelSa (Federazione Lavoratori somministrati autonomi e atipici).



# Coronavirus: è emergenza sanitaria globale e il settore dei trasporti è tra i più esposti



Silvia Ferro

*L'Italia è pronta ad affrontare tutto questo?*

**Q**uando ti trovi ad avere a che fare con una cosa invisibile ma più grande di te, che sta contagiando migliaia di persone e causando vittime, il passaggio dalla sensazione di paura al vero e proprio terrore è rapido e difficile da controllare.

Era il 31 dicembre dell'anno appena trascorso quando le autorità sanitarie cinesi hanno notificato un focolaio di casi di "polmonite ad eziologia non nota" nella città di Wuhan (Provincia dell'Hubei, Cina). La settima città più popolata del Dragone che conta 11 milioni di abitanti. La notizia ha fatto rapidamente il giro del mondo, ma le informazioni erano confuse e non si sapeva ancora molto sulla natura del virus, tanto meno sui rischi effettivi. Solo il 9 gennaio 2020 il Chinese Center for Disease Control and Prevention (Cdc) ha identificato un nuovo coronavirus, il 2019-nCoV, ad eziologia ignota, caratterizzato da trasmissibilità inter-umana. Cosa tutt'altro che rassicurante.

Il coronavirus di Wuhan può essere trasmesso attraverso tosse e starnuti ma non sembra essere esclusa la possibilità di contagio da persone infettate che non presentano sintomi. Il periodo d'incubazione pare sia di circa 15 giorni e questo ovviamente contribuisce ad aumentare il rischio di contagio e la conseguente psicosi. Man mano che i giorni passano l'attenzione si alza e vengono diffuse le raccomandazioni per ridurre l'esposizione e la trasmissibilità del virus che comprendono: il mantenimento dell'igiene delle mani (lavare spesso le mani con acqua e sapone o con soluzioni alcoliche) e delle vie respiratorie (starnutire o tossire in un fazzoletto o nel gomito flesso, utilizzare una mascherina e gettare i fazzoletti utilizzati in un cestino chiuso immediatamente dopo l'uso e lavare le mani), pratiche alimentari sicure (evitare carne cruda o poco cotta, frutta o verdura non lavate e le bevande non imbottigliate) ed evitare il contatto ravvicinato, quando possibile, con chiunque mostri sintomi di malattie respiratorie. Le persone iniziano a guardarsi intorno, evitano posti affollati quando possibile scelgono i mezzi privati per recarsi al lavoro e iniziano ad avere paura anche al comparire di un semplice raffreddore. Ma, in questi casi, mantenere la calma è d'obbligo.



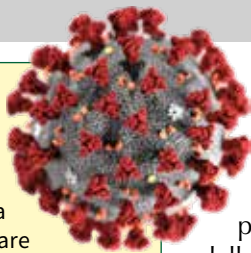
L'Organizzazione Mondiale della Sanità (Oms) ha, intanto, dichiarato lo stato di emergenza globale da coronavirus 2019-nCoV.

**Al 3 febbraio 2020** i dati pubblicati dal Centro europeo per la prevenzione e il controllo delle malattie (ECDC) ci dicono che **le persone colpite da 2019-nCoV sono complessivamente 17.383 e quelle che hanno perso la vita 362**. La maggior parte di queste – 17.220 – sono concentrate in Cina epicentro dell'epidemia. **La situazione è in continua evoluzione e purtroppo questi numeri aumentano di ora in ora.**

L'Europa non è stata risparmiata e con essa l'Italia. L'Istituto Superiore della Sanità (Iss) ha confermato i primi due casi di infezione da nuovo coronavirus nel nostro Paese, a Roma (dove secondo l'ultimo rapporto Istat in un anno giungono 29 milioni di visitatori stranieri). Si tratta di due turisti cinesi ricoverati dal 29 gennaio all'Istituto nazionale per le malattie infettive "Lazzaro Spallanzani" di Roma.

Il Governo ha dichiarato per sei mesi lo stato di emergenza sanitaria e il Ministro della Salute ha riunito una task force di esperti che sarà attiva 24 ore su 24 con il compito di coordinare gli interventi nominando il presidente della Protezione civile commissario per l'emergenza da coronavirus.

Intanto in molte farmacie si registra il "tutto esaurito" delle



I **coronavirus** (CoV) - chiamati così per le punte a forma di corona che sono presenti sulla loro superficie - come chiarito dal nostro Ministero della Salute, sono un'ampia famiglia di virus respiratori che possono causare malattie da lievi a moderate, dal comune raffreddore a sindromi respiratorie come la Sars (sindrome respiratoria acuta grave, Severe acute respiratory syndrome) che ha provocato 774 decessi nel 2002 con indice di mortalità del 10% e la Mers (sindrome respiratoria mediorientale, Middle East respiratory syndrome) responsabile di 800 morti nel 2013 con indice di mortalità del 30%. I sintomi più comuni di un'infezione da coronavirus nell'uomo includono febbre, tosse, difficoltà respiratorie. Nei casi più gravi, l'infezione può causare polmonite, sindrome respiratoria acuta grave e insufficienza renale, con esiti potenzialmente mortali.

mascherine sanitarie usa e getta, anche se molti medici, in merito all'efficacia di tale tipo di protezione, parlano di effetto placebo. La paura, anche se a vari livelli, sta via via diffondendosi. Ma continuiamo a mantenere la dovuta calma.

Wuhan è diventata una città fantasma. Tutte le vie di comunicazione, dal 23 gennaio, sono bloccate. Stazioni del treno, aeroporti e metropolitana sono chiuse. Si entra solo con speciali autorizzazioni.

La grande mobilità delle persone è infatti complice della rapida diffusione del virus che, senza dubbio, in altri tempi, sarebbe rimasta ben più circoscritta. Sono i mezzi di trasporto di cui oggi disponiamo che diventano il principale veicolo di contagio su larga scala. Negli aeroporti del nostro Paese sono aumentati i controlli di sicurezza anche con gli scanner che monitorano la temperatura corporea dei passeggeri. Le notizie che si rincorrono in queste ore sono molteplici, ma tutte confermano che la macchina sanitaria del nostro Paese è attiva ed efficace e che è nelle condizioni di rispondere prontamente alle necessità di controllo delle persone che manifestano sintomi da contagio da coronavirus.

Il Presidente del Consiglio dei Ministri ha disposto il blocco dei voli da e per la Cina. Una scelta senza dubbio obbligata quanto coerente con la necessità di tutelare la salute delle persone presenti in Italia, ma a questo punto non

possiamo non preoccuparci delle ripercussioni che questa decisione avrà sul personale di terra e su quello navigante dipendente dalle compagnie aeree che hanno subito lo stop. La riduzione del numero di voli, sia passeggeri che cargo, rischia di far registrare un surplus di personale che ad oggi non sappiamo come verrà gestito. Se consideriamo poi che l'80% delle merci e il 50% delle persone viene movimentato via mare, ci chiediamo altresì come mai le stesse misure restrittive non vengano adottate anche in ambito marittimo e portuale. Circa 6.500 crocieristi sono rimasti bloccati a Civitavecchia a bordo della Costa Smeralda per un sospetto caso di coronavirus a bordo, poi rientrato. Quanta attenzione viene data alla salute dei marittimi imbarcati e i dei portuali in servizio? Quali misure vengono adottate per tutelarli?

Ma il trasporto aereo e il trasporto marittimo non completano certo il sistema di mobilità internazionale né, tantomeno, quello nazionale. Se è vero che un viaggiatore può scegliere di intraprendere un viaggio più o meno breve, più o meno rischioso, un ferroviere, un autoferrotranviere, un capostazione, un controllore o un addetto alla biglietteria non possono farlo. Il loro lavoro prevede sempre un contatto con il pubblico e non possono certo esimersi dal prestare servizio. E allora, quali sono le misure che le aziende intendono adottare per proteggere la salute dei propri dipendenti?

Andremo a fondo sulla questione interfacciandoci con chi di competenza per dare risposte concrete e immediate a questi interrogativi e per concordare l'avvio di attività formative di tipo tecnico-sanitario da svolgere in modo sistematico per tutte le lavoratrici e i lavoratori del mondo dei trasporti che quotidianamente sono più a contatto con il pubblico, nonché per individuare i dispositivi sanitari personali necessari ai lavoratori di front line per rispondere in sicurezza a emergenze sanitarie di

questo tipo. Tutto ciò aiuterà a non creare inutili quanto dannosi allarmismi e faciliterà la consapevolezza attraverso la conoscenza.

Non sono poi certo trascurabili gli effetti che questa epidemia potrebbe avere sull'economia globale. Buona parte dei titoli di società con alta esposizione sul gigante asiatico stanno perdendo già molti punti percentuali in particolare nel settore del lusso, del trasporto aereo, della logistica, e ciò presumibilmente trascinerà in basso tutti i listini di borsa. Una situazione questa resa ancor più delicata dall'uscita del Regno Unito dall'Unione Europea, perfezionatasi in questi giorni.

Mentre andiamo in stampa è arrivata la notizia che anche all'istituto Spallanzani di Roma è stato isolato il virus. Una decina di giorni prima era stato isolato dapprima in Cina, poi in Australia, Giappone, Usa e presso l'istituto Pasteur in Francia. A questo punto comincia la corsa contro il tempo per sperimentare nuovi test di diagnosi e predisporre i vaccini idonei a sconfiggere il coronavirus. Ci auguriamo che questa corsa duri il meno possibile e confidiamo nel fatto che le risorse pubbliche necessarie per gestire l'emergenza non vengano sottratte da quelle già destinate agli investimenti in infrastrutture di cui ha estremo bisogno il nostro Paese. I trasporti rappresentano il volano dell'economia italiana ed è fondamentale tutelare la loro salute nell'accezione più ampia del termine. Lo abbiamo ribadito più volte e lo abbiamo anche scritto nel documento unitario "Rimettiamo in movimento il Paese", approvato il 26 giugno 2019 dagli esecuti di Filt-Cgil, Fit-Cisl e Uiltrasporti. Continueremo a batterci per dare seguito alle nostre richieste e concretezza alle nostre proposte anche scendendo in piazza e, se necessario, proclamando una seconda azione di sciopero generale. Il Governo deve dimostrare in modo tangibile di aver chiara l'importanza strategica di un confronto sistematico con il sindacato.

# Verso il rinnovo del contratto collettivo di settore



**Gaetano Riccio**

Coordinatore nazionale FIT-CISL  
Mobilità ferroviaria

*Tante novità in arrivo per i ferrovieri, normative e non solo*

**I**l nuovo anno inizia, per la nostra organizzazione, con il confronto per il rinnovo contrattuale: il ccnl della Mobilità/area contrattuale delle Attività ferroviarie è scaduto, infatti, il 31 dicembre 2017. Dopo un percorso che ci ha portato all'elaborazione della piattaforma per il rinnovo del contratto unico della mobilità e, successivamente, alla scelta di proseguire il confronto con due distinte piattaforme, si è finalmente avviato il tavolo.

Il confronto è iniziato a dicembre e proseguirà secondo un programma che abbiamo convenuto con le associazioni datoriali. In considerazione della fase iniziale del negoziato, abbiamo deciso di proseguirlo dividendo i principali istituti contrattuali in tre gruppi: il primo include il sistema delle relazioni industriali, diritti sindacali, mercato del lavoro, svolgimento del rapporto di lavoro e codice di disciplina; il secondo comprende la classificazione del personale e orario di lavoro; il terzo riguarda la retribuzione.

Si inizia quindi dalla parte generale, dalle relazioni industriali e dallo svolgimento del rapporto di lavoro: su questi aspetti andrà fatta la necessaria "manutenzione", attraverso l'adeguamento rispetto alle modifiche e ai miglioramenti legislativi intervenuti al riguardo. In particolare, andrà posta attenzione alle misure relative al welfare e alla conciliazione vita-lavoro, prevedendo l'estensione nelle aziende dello smart working e del part time.

In merito al capitolo sull'orario di lavoro, vanno fatti i necessari miglioramenti sia per il personale di terra che per il personale mobile, in particolare per le prestazioni con riposo fuori residenza, stabilendo il riposo minimo a sette ore, ma soprattutto con una particolare attenzione ai carichi di lavoro e alle varie sezioni specifiche per il personale mobile: lunga percorrenza, trasporto regionale, alta velocità, trasporto merci.



Foto: Frank Andriev

Per quanto riguarda in particolare il trasporto merci ferroviario, va detto che è la vera sfida che abbiamo davanti, in quanto è il settore in cui è più forte la concorrenza tra le imprese. Il comparto è in crescita, ma le quote complessive di traffico su rotaia rappresentano, ancora oggi, meno del 10% del mercato complessivo del trasporto merci in Italia, anche se sono tante le imprese ferroviarie nate a seguito della liberalizzazione del settore.

Su quest'aspetto dovremo focalizzare l'attenzione della nostra organizzazione per mettere in campo tutte le iniziative per il rilancio del trasporto merci ferroviario, ad 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 per il lavoro e le retribuzioni, in modo che la concorrenza tra le imprese venga fatta sulla qualità e sull'affidabilità e non sul piano delle norme di ingaggio.

In particolare, per quanto riguarda l'orario di lavoro, va sottolineato che, con il contratto sottoscritto nel luglio del 2012, abbiamo portato l'orario settimanale di lavoro dei ferrovieri da 36 a 38 ore. Anche grazie a questa operazione, forse non



Foto: Frank Andriev

troppo valorizzata nel panorama politico-economico nazionale, il gruppo Fs Italiane ha raggiunto i livelli attuali e, da carrozzone quale era considerato appena qualche anno fa, oggi è uno dei maggiori gruppi industriali del nostro Paese. Facciamo questo riferimento perché, quando sentiamo parlare di orario di lavoro, vogliamo ricordare che la categoria ha ampiamente fatto la propria parte. Ora è il tempo di favorire i tempi di conciliazione vita-lavoro e vanno sicuramente rivisti i limiti di alcune prestazioni e i carichi di lavoro cui sono sottoposti i lavoratori.

Altro capitolo che costituisce uno degli aspetti più spinosi della trattativa per il rinnovo contrattuale è quello relativo agli aumenti della parte economica. L'obiettivo della nostra organizzazione, oltre a recuperare il potere di acquisto dei salari, è quello di adeguare le indennità accessorie per il personale dell'esercizio, della circolazione, della manutenzione sia dell'infrastruttura che dei rotabili, degli equipaggi, ma vanno affrontate con attenzione le problematiche relative al personale degli staff e degli uffici e al personale dell'area quadri.

In questo contesto ci piace sottolineare l'importante risultato ottenuto a livello

confederale nel percorso di concertazione con il governo in merito alla riduzione del cuneo fiscale. Il risultato è frutto della mobilitazione di migliaia e migliaia di lavoratori scesi in piazza nel corso del 2019, per la quale il settore dei trasporti ha fatto ampiamente la sua parte. Quella ottenuta con il governo è un'intesa importante perché rappresenta una prima risposta, anche se parziale, alla riduzione delle tasse per 16 milioni di lavoratrici e di lavoratori fino ai redditi di 40mila euro, e qui ne vogliamo sottolineare l'importanza e la portata dal punto di vista confederale.

**L'obiettivo della nostra organizzazione, oltre a recuperare il potere di acquisto dei salari e di adeguare le indennità accessorie, è quello di favorire la conciliazione vita-lavoro**

Sugli altri aspetti, in questo rinnovo contrattuale, come Fit-Cisl guardiamo con particolare attenzione a due punti che abbiamo inserito nella piattaforma presentata alle controparti. Ci riferiamo, in primis, 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 punto innovativo che abbiamo voluto aggiungere in piattaforma 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 dagli stessi. Ciò andrà verificato con le associazioni datoriali in considerazione dell'allungamento del periodo lavorativo ed in particolare per le mansioni usuranti.

Il nostro auspicio è che il confronto sul rinnovo del contratto entri quanto prima nella fase cruciale. Come sempre illustreremo gli avanzamenti della discussione nei nostri organismi e, soprattutto, dalle pagine di questo giornale.

# Trenitalia, settore commerciale da valorizzare. Il ruolo della Fit-Cisl



Massimo Malvisi

**S**i delinea in modo sempre più netto il quadro del settore commerciale di Trenitalia. Il percorso di dialogo iniziato recentemente con l'azienda sta progredendo, per cui come Fit-Cisl intendiamo avanzare delle proposte.

Prima di esporle, però, dobbiamo rammentare che il Commerciale include il settore Vendita e Assistenza, ma bisogna fare una ulteriore suddivisione collegata alla tipologia di prodotto: trasporto regionale oppure di media/lunga percorrenza (Dplh). La precisazione serve per dare l'opportuno rilievo alle specificità che contraddistinguono le due attività. Questo spiega perché ci sono stati anche separati per parlare di ciascuna Divisione.

Trenitalia ha rappresentato prima la situazione che attiene alla Dplh: ha illustrato le consistenze e il reticolo degli impianti e ha parlato della richiesta da parte di Trenord di acquisirne sei situati in Lombardia. Su quest'ultimo punto, in particolare come Fit-Cisl abbiamo chiesto che sia emanata specifica manifestazione di interesse rivolta a tutto il personale coinvolto. Le lavoratrici e i lavoratori devono poter scegliere se vogliono rimanere in Trenitalia, essere trasferiti in determinati ruoli preventivamente indicati, oppure passare a Trenord.

Successivamente Trenitalia ha illustrato ai sindacati i nuovi desk e la relativa strumentazione informatica, che è di nuova generazione. Tuttavia secondo noi il vero tema che attiene alla Dplh è da una parte come disciplinare gli interventi nei casi di anomalità, dall'altra come organizzare una maggiore sinergia tra il personale addetto alla vendita e quello di assistenza. L'assistenza è il servizio sempre più richiesto dalla clientela, e questo punto lo abbiamo ribadito. Ci sono già alcuni impianti che stanno facendo una sperimentazione per accrescere la cooperazione tra i due settori, tuttavia il progetto aziendale non riguarderebbe le realtà di Milano e Roma.

Su tale progetto abbiamo richiesto ulteriori dati, in primis

quello relativo alle assunzioni. Vogliamo fare una precisa valutazione prima di liberare la contrattazione territoriale: è infatti necessaria una definizione preventiva dell'organizzazione del servizio nei casi di anomalità. Nel prossimo incontro avremo modo di approfondire questi temi in tutti i loro aspetti. Ma per noi la premessa per il dialogo è che, come più volte ribadito, si devono realizzare sempre le massime garanzie al personale, partendo dalla questione sicurezza e muovendosi all'interno delle regole contrattuali, respingendo al mittente le iniziative, talvolta estemporanee, di qualche dirigente.



Per quanto riguarda il servizio di assistenza alla clientela, meglio nota come Customer Care, del trasporto regionale, è stata superata la prima fase emergenziale, per cui ora il servizio deve essere strutturato dal punto di vista organizzativo. L'obiettivo è arrivare a concordare un'organizzazione del lavoro più rispettosa dei canoni contrattuali e dei diritti dei lavoratori. Questo servizio infatti prevede, nella volontà di Trenitalia, un mix di attività a terra, sotto treno e a bordo treno, su cui, come Fit-Cisl, vogliamo fare estrema chiarezza, per evitare che possano determinarsi situazioni al di fuori delle regole condivise. Anche su questo punto la società, abbandonando le prime (per certi versi) velleitarie aspirazioni, ha accolto le nostre richieste e ha ritenuto di fornirci a breve il quadro esatto del settore.

# Una riorganizzazione che migliora l'efficienza in Rfi



Michele Castellano

**P**arte dal primo gennaio una nuova organizzazione all'interno della Direzione Produzione di Rfi. Lo scopo è razionalizzare le attività attraverso la concentrazione sotto un'unica responsabilità di strutture che, pur agendo su medesimi campi, erano situate alle dipendenze di svariati soggetti. In buona sostanza viene realizzato un assetto organizzativo che, in particolare a livello territoriale, sgravando di una serie di incombenze le Direzioni Territoriali Produzione (Dtp), fa sì che queste possano dedicarsi esclusivamente alla missione fondamentale di mantenere in efficienza l'infrastruttura ferroviaria.

Viene costituita a livello centrale la macrostruttura di Direzione Fabbricati Viaggiatori con la missione di garantire ai passeggeri di poter utilizzare in sicurezza tutte le aree, interne ed esterne, e i relativi servizi erogati nell'ambito di tutte le duemila stazioni della rete ferroviaria. La nuova direzione nasce dalla trasformazione della struttura Network 600 Stazioni, che aveva competenza sugli scali più importanti a livello trasportistico, in cui confluiscono le altre articolazioni dislocate nella Direzione Produzione dedite a garantire il servizio in tutte le rimanenti stazioni.

A livello territoriale la Direzione si articola in cinque Aree Fabbricati (Nord-Ovest, Nord-Est, Tirrenica, Adriatica e Sud) aventi ciascuna la giurisdizione sulle stazioni di competenza di tre Dtp. All'interno di ogni Area Fabbricati confluiscono le strutture micro di Terminali e Servizi (Ts), una per realtà territoriale di DTP, da cui dipendono i tre reparti di Gestione Servizi e Manutenzione Ordinaria, Gestione Manutenzione Straordinaria e Gestione Impianti e Sicurezza.

Alle dipendenze del reparto Gestione Manutenzione Ordinaria vengono inserite le Sale Impianti Civili di Stazione (SICS) per il controllo e la gestione da remoto di tutti gli impianti civili presenti in stazione, mentre nella struttura di Impianti e Sicurezza confluiscono i Responsabili di esercizio degli impianti elevatori e traslatori (ascensori, scale mobili) previsti dal Decreto Ministeriale del 18 febbraio 2011.

I reparti (Ustif-Rfi) di coordinamento e controllo su quest'ultimi, a garanzia della corretta applicazione delle norme riguardanti gli impianti in servizio pubblico, sono collocati in



ogni Dtp in ambito Area Tecnica Impianti e Sicurezza alle dirette dipendenze della struttura centrale di Ingegneria e Servizi.

Altra novità, che parte dal 1° febbraio, all'interno della Direzione Produzione è la costituzione di una nuova macrostruttura nazionale denominata Interlocking Building con il compito di internalizzare il processo di costruzione degli apparati centrali computerizzati per la gestione della circolazione dei treni Acc e Acc-M. Si concretizza finalmente, dopo numerosi annunci, la creazione di una struttura importante per Rfi che le consentirà di essere indipendente nell'implementazione di apparecchiature di alta e strategica tecnologia eliminando i condizionamenti delle ditte costruttrici. Per la costituzione della struttura si provvederà a spostare alle dipendenze della nuova entità il personale operante in ambito Costruzione Impianti e altre Tecnologie delle Dtp, che attualmente è già impegnato esclusivamente nella costruzione dei suddetti apparati. A tale personale si aggiungeranno 150 operatori della manutenzione neoassunti che stanno concludendo la fase di formazione. L'organizzazione della nuova struttura prevede l'istituzione di due articolazioni macro denominate Aree, Nord e Centro Sud, da cui dipenderanno le microstrutture, una per ogni Dtp, Realizzazioni Acc/Acc-M.

Le innovazioni introdotte richiedono ora di essere esaminate in una specifica trattativa per la definizione delle quantità e dei relativi profili/livelli professionali necessari alle suddette strutture. È questo un compito che affronteremo nelle prossime settimane insieme alla revisione dell'accordo per l'utilizzazione dei lavoratori dei Nuclei di Pulizia e Decoro di Ts essendo variati, a seguito della riorganizzazione, i riferimenti territoriali della propria giurisdizione di competenza.

# Anche Italo diventa agile: parte la sperimentazione dello smart working

**F**inalmente anche Italo-Ntv fa un passo avanti per migliorare il rapporto vita-lavoro dei suoi dipendenti: parte la sperimentazione del lavoro agile, dando applicazione all'articolo 11 del contratto collettivo aziendale, che era stato rinnovato il 20 febbraio 2019.

Come nasce questa innovazione? Il lavoro agile è stato introdotto dalla legge 22 maggio 2017, n. 81, artt. 18-23. In essa lo si definisce come «una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra azienda e lavoratore, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con l'utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa».

Sperimentare lo smart working è, per un'azienda, una scelta importante poiché determina una trasformazione complessa, che attraversa trasversalmente tutta la struttura organizzativa modificando processi, strumenti, rapporti con l'ecosistema e, soprattutto, cultura e competenze. La sua applicazione non è semplice né scontata: richiede un percorso che deve portare ad abbandonare molti pregiudizi propri della gestione tradizionale. In ballo non c'è solo un miglioramento della performance dei dipendenti, ma una vera rivoluzione industriale.

Il 22 novembre scorso, dando appunto seguito a quanto previsto dall'art 11 del ccal Italo, abbiamo sottoscritto con la società Italo S.p.A. un accordo sull'avvio sperimentale del lavoro agile. Scopo precipuo dell'accordo è la condivisione di azioni di miglioramento del contesto professionale e dell'ambiente lavorativo. In questo senso, l'introduzione di modalità flessibili per lo svolgimento della prestazione punta a ottenere una maggior autonomia delle risorse, all'interno di un rapporto fiduciario tra dipendente e diretto responsabile che costituisce la base per il conseguimento di obiettivi e risultati.

L'accordo prevede una sperimentazione che partirà il 1° marzo 2020 per una durata di 12 mesi, e, fermo restando il rapporto di lavoro in essere, definisce lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità flessibile sia rispetto ai tempi di lavoro sia rispetto ai luoghi, con l'ausilio di strumenti tecnologici.

Il lavoro agile non costituisce una nuova forma di rapporto di

lavoro, ma una variazione del luogo/ tempo di adempimento della prestazione lavorativa, non modificando la posizione del lavoratore nell'organizzazione aziendale. Potrà essere richiesto dai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato di staff, il cui ruolo e le relative mansioni non risultino incompatibili con lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro. L'adesione avverrà esclusivamente su base volontaria e a seguito di un accordo scritto tra l'azienda ed il lavoratore, senza alcuna decurtazione economica (anche il buono pasto sarà regolarmente riconosciuto nella giornata in lavoro agile). In caso di ferie, malattia e qualunque altro tipo di assenza, coincidenti con il regime di lavoro agile, il lavoratore è tenuto a rispettare gli oneri di comunicazione e/o di richiesta previsti dalla normativa.

Le parti si incontreranno entro 6 mesi dall'avvio della sperimentazione per valutarne congiuntamente gli esiti e l'eventuale introduzione di elementi modificativi e/o aggiuntivi della disciplina qui prevista, tenendo conto delle specifiche esigenze tecniche, produttive e organizzative aziendali e di eventuali evoluzioni del quadro legislativo in materia.

L'accordo sul lavoro agile dimostra, ancora una volta, che la contrattazione sindacale all'interno di regole condivise porta frutti per i dipendenti: in un clima aziendale sereno e attento all'organizzazione lavorativa e familiare delle proprie risorse si lavora meglio, e coloro che opteranno per il lavoro agile saranno sicuramente più liberi di gestire il proprio tempo e il proprio spazio, ma anche più responsabilizzati rispetto al raggiungimento degli obiettivi aziendali, che non dovranno venire meno.

Per questo auspichiamo che, terminata la sperimentazione, questo modo innovativo di lavorare possa essere esteso a una platea di dipendenti molto più ampia.



*Le Rsa FIT-CISL di Italo-Ntv*

# I rifiuti industriali? Non si possono nascondere sotto il tappeto



**Angelo Curcio**  
Coordinatore nazionale FIT-CISL  
Servizi ambientali

*La politica a tutti i livelli  
deve prendersi la responsabilità di decidere*

Ogni anno in Italia produciamo circa 140 milioni di tonnellate di rifiuti industriali e, secondo la Guardia di finanza, il 30 per cento delle attività che producono questi scarti evade il fisco attraverso smaltimenti illeciti, chiaramente non tracciati. Si tratta quindi non solo di un grave problema ambientale ma anche di evasione fiscale.

di quanto accaduto e si continua a non pensare anche alle responsabilità collettive che abbiamo come cittadini e consumatori, oltre che come produttori di rifiuti. Perché è facile emozionarsi sull'onda dell'episodio e dimostrarsi sensibili al problema, ma è molto difficile fermarsi a riflettere se proprio i nostri stili di vita siano parte della causa e se siamo disponibili a cambiarli.

La nostra opinione pubblica è molto sensibile alla tracciabilità alimentare perché è giusto sapere che cosa mangiamo e da dove proviene, ma quanti si domandano dove vanno i rifiuti industriali prodotti per i nostri beni di consumo? Quanti sanno che spesso dietro prezzi bassi si nascondono evasione fiscale e smaltimento illecito degli scarti di produzione? Qual è la reale consapevolezza dei consumatori sulla sostenibilità ambientale e sociale delle loro scelte e abitudini?

Cosa fare? Sicuramente non ci possiamo permettere di attendere né il risveglio della coscienza collettiva né tanto meno gli effetti delle denunce delle nuove generazioni, che scendono in piazza per ricordarci che le precedenti stanno loro rubando e rovinando il futuro. E soprattutto dobbiamo sapere che il mondo dei rifiuti non finisce nel cassonetto sotto casa e che non sono solo quelli gli scarti di cui ci dobbiamo preoccupare.

**La Fit-Cisl ha sempre sostenuto che occorre una strategia politica nazionale che imponga un modello di economia circolare**

Purtroppo bisogna prendere atto che questo tema suscita l'attenzione dell'opinione pubblica solo quando i danni provocati dallo smaltimento illecito dei rifiuti finiscono sulle cronache quotidiane, ma dopo breve tempo ci si dimentica

La Fit-Cisl ha sempre sostenuto che occorre una strategia politica nazionale che imponga un modello di economia circolare, una normativa di sostegno che faciliti questa transizione e contrasti efficacemente gli illeciti nello smaltimento dei rifiuti.



Sulla tracciabilità degli scarti industriali auspichiamo che il superamento del tanto criticato e inefficace Sistri (sistema di controllo della tracciabilità dei rifiuti) con l'introduzione del Ren (Registro elettronico nazionale per la tracciabilità dei rifiuti) fornisca finalmente un reale strumento di contrasto allo smaltimento illecito.

Al Ren, gestito direttamente dal Ministero dell'Ambiente e della tutela del territorio e del mare, sono tenuti ad iscriversi i soggetti elencati nel Testo unico sull'Ambiente (art.189 comma 3 del d.lgs. 3 aprile 2006 n. 152), cioè gli enti e le imprese che effettuano il trattamento dei rifiuti; i produttori di rifiuti pericolosi; gli enti e le imprese che raccolgono o trasportano rifiuti pericolosi a titolo professionale o che operano in qualità di commercianti ed intermediario di rifiuti pericolosi; i consorzi istituiti per il recupero e il riciclaggio di particolari tipologie di rifiuto.

Sui rifiuti urbani tutte le Regioni e territori devono dotarsi delle tecnologie necessarie alla loro autosufficienza. A tal proposito ricordiamo che il principio di autosufficienza (e prossimità) nella gestione dei rifiuti, previsto dal Testo unico sull'Ambiente, stabilisce che «lo smaltimento dei rifiuti ed il recupero dei rifiuti urbani non differenziati sono

attuati con il ricorso ad una rete integrata ed adeguata di impianti, tenendo conto delle migliori tecniche disponibili e del rapporto tra i costi e i benefici complessivi, al fine di:

- a) Realizzare l'autosufficienza nello smaltimento dei rifiuti urbani non pericolosi e dei rifiuti del loro trattamento in ambiti territoriali ottimali;
- b) permettere lo smaltimento dei rifiuti ed il recupero dei rifiuti urbani indifferenziati in uno degli impianti idonei più vicini ai luoghi di produzione o raccolta, al fine di ridurre i movimenti dei rifiuti stessi, tenendo conto del contesto geografico o della necessità di impianti specializzati per determinati tipi di rifiuti».

Dal 2006 solo alcune Regioni ed enti locali hanno attuato questo principio; da qui nascono le varie emergenze e il conseguente trasferimento di rifiuti tra Regioni. L'attuale fase di criticità che vive Roma ne è l'esempio, tant'è che più volte, per deresponsabilizzarsi, il sindaco della Capitale ha chiesto al Ministro dell'Ambiente una diversa interpretazione o un intervento legislativo su questo principio, che è un obbligo impopolare per alcuni politici.

In risposta a questa irresponsabilità di alcuni, talune Regioni virtuose che invece hanno completato il ciclo dei rifiuti, assumendosi tutte le responsabilità politiche previste dalla normativa, avendo raggiunto alti tassi di raccolte differenziate e avendo quindi una capacità di termovalorizzazione che è superiore al loro fabbisogno, stanno chiudendo gli impianti che hanno finito il loro ciclo industriale. Questo limiterà sempre più l'utilizzo di questi impianti per quelle amministrazioni regionali e locali che fino a ora non hanno costruito impianti sul loro territorio.

Per la Fit-Cisl occorre superare ideologie e le posizioni strumentali e affiancare all'economia circolare le migliori

tecnologie industriali per il recupero dei rifiuti, compresa la loro valorizzazione energetica, cosa che avviene in tutti quei paesi europei che da tempo hanno superato o non hanno mai conosciuto le criticità che vive l'Italia in merito al trattamento degli scarti.

Termovalorizzazione è una parola che va sdoganata; bisogna informare correttamente i cittadini su quali sono gli effetti positivi nel chiudere il ciclo dei rifiuti con ogni tecnologia industriale oggi ritenuta sostenibile in tutta Europa, e questo si può fare anche senza consumare altro territorio, perché la termovalorizzazione può avvenire anche in impianti per la produzione di energia elettrica già esistenti, o in strutture da riconvertire (invece che destinare alla chiusura perché alimentate con combustibili inquinanti), oppure nei cementifici già presenti sul nostro territorio. Questi ultimi possono essere alimentati con combustibile solido secondario (C<sub>ss</sub>), un tipo di combustibile derivato dalla lavorazione dei rifiuti urbani non pericolosi e speciali non pericolosi, utilizzato per il recupero di energia in impianti di incenerimento o co-incenerimento, rispondente alle normative europee.

Ad esempio, in alcune regioni come la Sardegna, dove il costo dell'energia elettrica pesa sia sulle utenze domestiche che industriali (vedi Alcoa), invece di ricorrere alle discariche o al trasferimento di rifiuti fuori regione, si deve pensare alla termovalorizzazione come una soluzione concreta e sostenibile sia a livello economico che ambientale.

Regioni ed Enti Locali devono essere responsabilizzati sugli obiettivi da perseguire, ciascuno nel proprio ambito di competenza, attivando se necessario poteri sostitutivi e commissariamenti delle amministrazioni inadempienti, perché la mancanza di decisioni non incide solo sulla gestione dei rifiuti. Non decidere significa esporre il sistema a soggetti che ti risolvono il problema lontano dalla tua coscienza, ma spesso in maniera illegale.



# Il sindacato guarda al futuro partendo da due successi



**Rosario Fuoco**  
Coordinatore nazionale FIT-CISL  
Anas

Anas è un'azienda strategica per il Paese ed è per questo che per il sindacato è molto importante. Sulla rete stradale e autostradale da essa gestita viaggia una fetta consistente della nostra economia. Per questo come Fit-Cisl abbiamo lavorato molto e con successo a due strumenti importanti che consentono lo sviluppo di Anas: il rinnovo del contratto collettivo nazionale del gruppo e l'accordo sul nuovo modello territoriale. Qui cerchiamo di spiegare per sommi capi perché questi documenti sono così importanti.

## 1. Il rinnovo del ccnl

Il 10 dicembre è stata firmata l'ipotesi di rinnovo del ccnl dei dipendenti del gruppo Anas per il triennio 2019-2021. Sono stati introdotti importanti istituti innovativi in favore dei lavoratori che hanno visto significativi incrementi retributivi, da erogarsi in tranches nell'arco del triennio; importo una tantum, riferito al 2019; aumento dei buoni pasto e il relativo il rimborso forfettario per chi percepisce l'indennità di zona, oltre che l'aumento dell'indennità di turnazione diurna per tutti i dipendenti che svolgono il turno di lavoro in H12. Sono state integrate le agevolazioni sul piano del welfare, con il rafforzamento della previdenza complementare per tutti i lavoratori attraverso il versamento, da parte della società, di un importo mensile aggiuntivo rispetto a quello già attribuito, pari allo 0,50%, ma anche per mezzo dell'impegno a un am-

### Il rinnovo del ccnl: la parte economica in sintesi

- Minimo tabellare: 120 € di incremento retributivo nella posizione di riferimento B1;
- Previdenza complementare: incremento dello 0,5% del versamento al fondo Eurofer, da parte della società;
- Una tantum: 350 € riferita al 2019, con decorrenza da gennaio 2020;
- Buono pasto: sale da 5,16 a 7 €;
- Indennità di zona: passa da 82,64 a 112 € di rimborso forfettario;
- Indennità di turnazione: aumenta da 3,62 a 9 € per tutti i dipendenti H12.



*Nel 2019 rinnovato il ccnl e firmato l'accordo sul nuovo modello territoriale*

pliamento delle prestazioni garantite dall'assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori ed i loro familiari.

È stato concordato l'avvio dell'ente bilaterale che si perfezionerà con l'acquisizione dello statuto e che, esaurite le procedure di rito, potrà iniziare a operare concretamente, sulla base di quanto previsto.

Le parti si sono impegnate a definire una nuova classificazione del personale, volta a revisionare principalmente gli attuali profili professionali e le declaratorie riferite alle diverse aree professionali.

È stato istituito il sistema delle fasce di scorrimento economico all'interno delle posizioni organizzative attuali, da realizzarsi entro luglio 2020 con un accordo attuativo che avrà decorrenza dal 1° gennaio 2021, il quale consentirà, appena applicato, lo sviluppo professionale ed economico per tutti i dipendenti.

È stato effettuato un profondo lavoro di aggiornamento di quella parte del mercato del lavoro interessato da innovazioni legislative (contratto a tempo determinato) ed è stato introdotto lo smart working. Oggetto dell'accordo è l'avvio di un progetto sperimentale volto all'applicazione dello stesso smart working, a seguito del quale, previa stipula di un ulteriore accordo di recepimento dell'istituto tra le tipologie contrattuali utilizzabili, tale modalità di lavoro potrà essere resa permanente. L'accordo dovrà indicare, relativamente alla fase di sperimentazione, tempi e modalità, luoghi per l'esecuzione delle attività lavorative, strutture e professionalità interessate, schema

### Il rinnovo del ccnl: la parte normativa in sintesi

- Rafforzato il sistema di relazioni industriali, attraverso l'ampliamento dei diritti di informazione e contrattazione;
- Acquisito lo statuto dell'ente bilaterale;
- Ribaditi l'importanza e il rilievo assegnato agli strumenti partecipativi esistenti (comitati pari opportunità, ente bilaterale, organismo paritetico salute e sicurezza, organismo bilaterale paritetico);
- Aggiornato il mercato del lavoro (contratto a tempo determinato, lavoro stagionale);
- Introdotto lo smart working, da avviarsi con un processo sperimentale;
- Accordo per l'ampliamento delle prestazioni di assistenza sanitaria integrativa in occasione della scadenza del contratto tra l'attuale compagnia ed Anas prevista per il 31 dicembre 2020;
- Aggiornato l'articolato per la salute e sicurezza sul lavoro;
- Innovata la tutela legale del dipendente con l'introduzione di garanzie più puntuali ed estese;
- Istituito il sistema delle fasce di scorrimento economico all'interno delle posizioni economiche e organizzative esistenti.

dell'accordo tra azienda e lavoratrice/lavoratore, verifiche e monitoraggio del progetto.

È stato inoltre rafforzato il sistema di relazioni industriali, attraverso l'ampliamento dei diritti di informazione e contrattazione, e sono stati ribaditi l'importanza e il rilievo assegnati agli strumenti partecipativi esistenti (comitati pari opportunità, ente bilaterale, organismo paritetico salute e sicurezza, organismo bilaterale paritetico). È stato oggetto dell'accordo l'impegno tra le parti per raggiungere, oltre al rafforzamento delle tutele in termini di prevenzione di violenze di genere, il recepimento, entro 60 giorni, dell'accordo quadro confederale contro le molestie e la violenza nei luoghi di lavoro.

In materia di salute e sicurezza sono stati apportati importanti aggiornamenti, potenziando il ruolo partecipativo degli Rls, rispetto ai rischi di interferenza in caso di appalti per la manutenzione e al diritto di accesso nei cantieri stradali.

Un ampio confronto ha portato a introdurre elementi innovativi in materia di tutela legale del dipendente, prevedendo garanzie più puntuali ed estese, integrando quanto già previsto dal ccnl vigente, tenendo comunque conto dei vincoli normativi esistenti, in merito alle eventuali coperture assicurative e alle modalità di rimborso delle spese al dipendente sottoposto a procedimento civile, penale, amministrativo/contabile.

Sono stati definiti ulteriori impegni in merito al superamento e all'aggiornamento di protocolli vigenti.

Le assemblee di consultazione, aperte alla partecipazione di tutte le lavoratrici e i lavoratori, per lo scioglimento della riserva, si terranno entro il mese di gennaio 2020.

## 2. Il nuovo modello organizzativo territoriale

Lo scorso 5 novembre è stato sottoscritto il verbale di accordo per l'adozione del nuovo modello organizzativo territoriale.

Con questo documento è stato superato il modello organizzativo precedentemente adottato, strutturato nelle cosiddette macroaree, che era ritenuto dal sindacato non funzionale rispetto a un'azienda particolarmente complessa come è Anas, perché caratterizzata da una estesa articolazione territoriale, i cui processi devono essere garantiti e presidiati a livello territoriale. Sono state individuate quindi, 16 strutture territoriali (in luogo delle precedenti 8) con



l'obiettivo di assicurare e implementare: la progettazione degli interventi sulla rete stradale; l'esecuzione delle attività di esercizio, la gestione e la manutenzione ricorrente e programmata della rete viaria, da garantire anche attraverso processi di internalizzazione delle attività; la realizzazione dei lavori per nuove opere, monitorando lo stato delle commesse e individuando eventuali riprogrammazioni/azioni correttive necessarie; la tutela del patrimonio aziendale, il controllo sullo stato d'uso delle strade, la prevenzione e l'accertamento delle violazioni in materia di circolazione stradale, la sicurezza stradale attraverso la sorveglianza della rete stradale di competenza; le attività amministrativo-gestionali e legali, nonché di pianificazione e controllo; la sicurezza sul lavoro.

Azienda e sindacato, quindi, hanno condiviso il percorso di implementazione del modello, secondo un programma dei lavori definito, che prevede due date di riferimento, il 30 marzo e il 30 giugno 2020, nell'ambito del quale viene esplicitamente ribadita l'importanza del ruolo assegnato alla contrattazione decentrata; le parti hanno fissato le successive fasi di confronto, che riguarderanno la definizione dei fabbisogni, di risorse umane e formativi e scaturenti dall'applicazione del modello, nonché il modello di esercizio, le Sale operative e le Sezioni staccate.

Le 16 strutture territoriali, una per ogni regione, avranno sede nella città capo-

## Il modello organizzativo territoriale

- 16 strutture territoriali;
- 3 regioni aggregate: Valle d'Aosta al Piemonte, Friuli Venezia Giulia al Veneto, Molise all'Abruzzo;
- 3 sedi territoriali aggregate: Catania alla sede di Palermo, Cosenza alla sede di Catanzaro, Sassari alla sede di Cagliari;
- 13 sezioni staccate: Novara, Sondrio, Belluno, Pordenone, Udine, Pescara, Foggia, Lecce, Salerno, Reggio Calabria, Trapani, Agrigento, Messina

luogo, prevedendo tre regioni aggregate - Valle d'Aosta al Piemonte, Friuli Venezia Giulia al Veneto, Molise all'Abruzzo - e tre strutture aggregate - Catania alla sede di Palermo, Cosenza a quella di Catanzaro, Sassari alla sede di Cagliari.

Le organizzazioni sindacali, nel rappresentare la propria valutazione positiva rispetto alla proposta di sviluppo di un nuovo progetto di riassetto organizzativo, in grado di offrire risposte alle numerose criticità rilevate nel modello precedente, hanno nel contempo ribadito contrarietà alle aggregazioni delle strutture territoriali, ritenendo più funzionale un modello organizzato articolato per regioni, senza alcuna aggregazione, e rispettando le peculiarità dei territori che gestiscono una maggiore e complessa estensione della rete stradale e che necessitano quindi di una peculiare autonomia organizzativa e di conseguenti risorse.

Anas e sindacati hanno concordato le seguenti linee guida:

- consolidamento delle attività svolte a livello territoriale, maggior presidio delle attività di esercizio anche attraverso l'implementazione della gestione diretta delle stesse, gestione dei processi;
- valorizzazione del ruolo e della funzione svolti dalle strutture territoriali, quali sedi strategiche di articolazione aziendale e di localizzazione dei servizi erogati, anche in funzione dell'utenza;

- avvio di un processo valutativo riguardante l'applicazione del nuovo modello e la rispondenza agli obiettivi definiti. Tale valutazione, effettuata a livello nazionale, anche sulla base delle evidenze che potranno emergere nell'ambito dei confronti sindacali territoriali, sarà completata entro giugno 2020, prevedendo un confronto intermedio a partire dal 1° marzo 2020.
- Definizione dell'articolazione dei profili professionali da allocare in ogni singola Unità organizzativa mediante un accordo specifico che contempli il dimensionamento e quindi l'intero fabbisogno aziendale entro giugno 2020. Nelle more della finalizzazione del citato processo le parti hanno stabilito che tutte le attività presidiate dalle realtà territoriali coinvolte saranno garantite dalle relative strutture (Unità organizzative) secondo quanto stabilito dall'accordo sul modello organizzativo compartimentale sottoscritto il 26 giugno 2005, ferme restando le modifiche e integrazioni organizzative apportate.

A completamento della revisione dell'organizzazione aziendale, saranno successivamente esaminati i fabbisogni formativi scaturenti dall'applicazione del modello territoriale nonché la revisione del modello di esercizio e delle Sale operative compartimentali da sottoporre alla parte sindacale per i successivi accordi attuativi.



Per dare attuazione al nuovo modello organizzativo, è stato quindi sottoscritto il 21 novembre un importante accordo sul fabbisogno del personale, con cui viene sancita la predisposizione di un piano dei fabbisogni pluriennale, da programmare in relazione agli obiettivi aziendali (piano industriale, contratto di programma) e ai processi di interna-

## Le aree e le unità organizzative

- 8 U.O. di staff: Segreteria generale, Sistemi di gestione, Servizio prevenzione e protezione dai rischi, Legale, Espropri, Pianificazione e controllo, Progettazione, Sistemi informativi;
- 7 U.O. nell'area Gestione reti: Segreteria, Supporto tecnico, Impianti e sistemi tecnologici, Catasto, Sala operativa compartimentale, Manutenzione programmata (Direzioni lavori) e Manutenzione ricorrente (Centri manutentori);
- 2 U.O. nell'area Nuove Opere: Segreteria, Realizzazione opere (Direzioni lavori);
- 5 UO nell'area amministrativa: Affari generali, Risorse umane, Amministrazione, Service e patrimonio e Gare e appalti.



lizzazione condivisi, che consentirà di superare l'attuale condizione di carenza di personale, ancora caratterizzata da interventi parziali, che non hanno neppure interessato l'insieme della realtà aziendale.

Tale piano, da attuarsi contestualmente ai processi di mobilità volontaria attivati e alle selezioni programmate e da implementarsi nel corso del 2020 attraverso il confronto nazionale con il sindacato, dovrà essere correlato appunto all'applicazione dei modelli organizzativi, rispondendo alle necessità organiche che saranno rilevate, anche attraverso i confronti attivati o da attivarsi a livello territoriale.

In una prima fase, ancora transitoria, sarà possibile intervenire attraverso l'in-

dividuazione di fabbisogni prioritari e urgenti, in grado di assicurare soluzioni idonee alle vertenze attivate e/o alle condizioni di particolare criticità segnalate, da parte dei territori interessati, in particolare nel settore tecnico e di esercizio, cui la società dovrà corrispondere mediante l'attivazione dei conseguenti, e tempestivi, processi di selezione.

L'accordo ha sancito inoltre l'assunzione di tutti gli idonei presenti nelle graduatorie definite a seguito delle selezioni attivate per il reperimento delle figure professionali di capo cantoniere e di cantoniere apprendista, chiudendo positivamente una discussione che il sindacato ha condotto da tempo, unitamente alla trasformazione a tempo indeterminato degli operatori specializzati a tempo determinato con diritto di pre-

cedenza e alle assunzioni di operatori stagionali.

In considerazione dello scenario politico e del contesto economico degli ultimi anni, il 2019 si conclude quindi con tre importantissimi risultati: oltre ai citati ccnl e nuovo modello territoriale, si aggiunge l'importante e storico traguardo del premio di risultato corrisposto lo scorso luglio ai lavoratori di Anas.

La Segreteria nazionale esprime soddisfazione per gli obiettivi raggiunti e ringrazia tutta l'Area contrattuale nazionale Anas per il continuo supporto e gli importanti contributi resi per il loro conseguimento.

# Mancano gli autisti.

## Le nostre proposte per risolvere il problema



**Eliseo Grasso**

Coordinatore nazionale FIT-CISL  
Mobilità tpl

*La carenza è dovuta a vari fattori. Ecco quali*

**P**uò sembrare incredibile in un Paese con un alto tasso di disoccupazione come il nostro, ma c'è carenza di conducenti nel trasporto pubblico locale. Questa situazione all'apparenza paradossale è causata da vari fattori, principalmente normativi ed economici. Ma per capirli occorre fare un passo indietro.

Il mestiere di conducente dei mezzi di tpl, nel corso della storia, ha vissuto numerose fasi diverse. Guardando infatti dal dopoguerra a oggi, nel nostro Paese, questo mestiere rappresentava un "posto sicuro" ed era ricercato da tanti giovani, specialmente negli anni del boom economico. Infatti la quasi totalità delle aziende del settore erano municipalizzate e i servizi e le stesse aziende erano direttamente gestite dagli enti locali. Il reddito degli autisti dunque era certo, ma anche equamente remunerato rispetto alla fatica e alla responsabilità del lavoro svolto.

Il mutamento della forma giuridica delle grandi aziende, passate appunto da municipalizzate a private, se pur in tanti casi continuando a mantenere la partecipazione pubblica, iniziò a incidere sul reddito delle lavoratrici e dei lavoratori. L'aumento della retribuzione, nel corso del tempo, diventava sempre più legato all'incremento della produttività. Tuttavia questo importante cambiamento non influì influito negativamente sull'appeal del mestiere di conducente, che rimase molto alto: per fare l'autista c'era sempre la fila.

Con l'avvio della crisi economica del 2008, quando tantissimi posti di lavoro andarono persi, il lavoro del conduttore di mezzi riscoprì una nuova vitalità, diventando, se possibile, ancora più ambito. Questo non certamente per uno stipendio alto. Tutt'altro. Proprio a partire da quegli anni, infatti, iniziò uno dei periodi più lunghi per rinnovare il contratto collettivo di lavoro nazionale: ben 8 anni e 13 scioperi nazionali furono necessari per arrivare alla firma a novembre 2015. Quel lungo stallo nelle trattative fece ristagnare le retribuzioni causando una grave perdita di reddito. Eppure, dicevamo, il conducente restava un'occupazione sicura e molto appetibile se si considera che, secondo dati della Commissione europea,

l'Italia tra il 2008 e il 2014 perse più di 1,2 milioni di posti di lavoro.

Ad oggi, con un tasso di disoccupazione, secondo l'Istat, prossimo al 10% (quella giovanile è al 28,6%), l'offerta di lavoro da parte delle aziende rimane alta, sia per ragioni di ricambio generazionale sia per far fronte alla domanda di trasporto pubblico in crescita nel nostro Paese. Tuttavia sono emerse delle difficoltà normative che rendono difficile accedere a questo mestiere.

**“Non si può pensare che i giovani sostengano i costi per il conseguimento delle abilitazioni, se le aziende non trovano un metodo che consenta di guardare a questi costi come investimenti”**

L'autista necessita di specifiche abilitazioni, tra cui il conseguimento delle abilitazioni alla guida. Patente di categoria D o DE e la carta di qualificazione del conducente (CQC), che nel tempo ha sostituito il certificato di abilitazione professionale (CAP). Questo è il primo grande scoglio da superare per un giovane aspirante.

Oltre alla sfida di superare i vari test per acquisire i titoli sopra elencati, assolutamente giustificati rispetto alla responsabilità che tali abilitazioni inducono, il vero scoglio risiede nei costi da sostenere. Mediamente si calcola che, per conseguire la patente di categoria D e la CQC partendo dalla patente di categoria B già posseduta, occorrono circa 3mila euro a cui vanno aggiunti gli oneri da sostenere per i corsi di guida finalizzati a superare la prova pratica. Chiaramente questi corsi sono facoltativi, ma fanno salire il costo medio oltre i 4mila euro. È inoltre bene evidenziare che i prezzi variano in funzione del territorio e del libero mercato delle autoscuole.

Se siamo arrivati a questo scoglio economico è a causa di due grandi cambiamenti. Il primo, che evidentemente ha riguardato solo la popolazione maschile, è l'abolizione del servizio di leva. La leva infatti consentiva di conseguire la patente di categoria D, utilizzata per la guida di mezzi militari che lo richiedevano, direttamente durante il periodo in cui svolgeva il servizio e senza sostenere alcun costo economico. Bastava poi, una volta avuto il congedo, tramutare la patente "militare" in patente di categoria D attraverso una semplice domanda.

L'altro cambiamento è la scomparsa dell'opportunità che fino

**CONCORSO "NICO PIRAS"**

# SONOSTATOIO

**INSIEME CONTRO IL MALTRATTAMENTO DEI MEZZI PUBBLICI**

IV EDIZIONE

**SU QUALE VIAGGERESTI?  
SCEGLI E VINCI!**



**Realizza un fumetto o uno spot audio-video  
e partecipa al concorso!**

HAI TEMPO FINO AL  
**15 APRILE 2020**

**WWW.SONOSTATOIO.COM**



UN PROGETTO REALIZZATO A CURA DI



CON IL PATROCINIO DEL



CON LA COLLABORAZIONE DEL



CON LA PARTECIPAZIONE DI



# LA FIT-CISL CON I GIOVANI PER IL RISPETTO DELLA LEGALITÀ

Diffondere la cultura della legalità, del rispetto delle persone e delle cose pubbliche partendo dalle nuove generazioni è l'obiettivo che, con il patrocinio del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti e la collaborazione del Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca, vogliamo raggiungere.

Andando in giro per le nostre città, infatti, la cosa che maggiormente colpisce è, molto spesso, lo stato di degrado degli spazi, dei luoghi e dei mezzi pubblici dovuto non tanto alla vetustà quanto ad azioni ed atti di maltrattamento e/o vandalismo. Il patrimonio dello Stato italiano, delle sue Amministrazioni, dei suoi Enti e delle sue Società è di proprietà dei cittadini italiani, ma, nella convinzione di tanti, non è di nessuno e, pertanto, non viene rispettato.

Biglietti non pagati, liti con i controllori, aggressioni agli autisti, passeggeri impauriti, pensiline distrutte, autobus, metro e treni devastati, incuria, maleducazione, violenze d'ogni genere, sono solo alcune delle criticità che la FIT-CISL da tempo denuncia a gran voce e che vuole contribuire a prevenire, promuovendo un cambiamento culturale.

la maggior parte dei cittadini attribuisce lo stato di degrado in cui versano i mezzi pubblici alle aziende che gestiscono i servizi e alla politica: troppo comodo!

Tutti gli spazi, i beni e i mezzi pubblici sono patrimonio di tutti e per questo vanno utilizzati da ciascun cittadino con la medesima cura e attenzione con cui si utilizzano i beni personali.

Rispettare la "cosa pubblica" consente alla comunità di crescere in quanto le risorse pubbliche, invece di essere spese per ripristinare periodicamente ciò che viene danneggiato o vandalizzato, potrebbero essere destinate a altri usi, come ad esempio alla salute, all'istruzione o ai trasporti stessi.

Se fossi (lo) STATO io, per primo, ogni giorno cosa/arei per preservare da atti vandalici il mezzo di trasporto che mi conduce a scuola?

E se fossimo STATO noi, tutti quanti noi, cosa faremmo per tutelare, come è giusto che sia, la cosa pubblica?

Le prime tre edizioni del concorso promosso dalla FIT-CISL sono state un successo, tantissimi studenti (dai 6 ai 19 anni circa) sono stati premiati con buoni libro, tablet e gadget e molti notebook sono stati assegnati alle scuole dei vincitori.



**REALIZZA UN FUMETTO O UNO SPOT AUDIO VIDEO  
INVIACELLO ENTRO IL 15 APRILE 2020  
PARTECIPA AL CONCORSO E VINCI!**

## IL REGOLAMENTO (IN BREVE)

### MODALITÀ DI PARTECIPAZIONE

**La partecipazione al concorso è totalmente gratuita.**

Tutti gli studenti delle scuole Primarie, Secondarie di Primo grado e Secondarie di Secondo grado, in modo individuale o collettivo, magari approfondendo il tema in classe, possono produrre un elaborato per concorrere nella sezione fumetto, nella sezione spot audio-video o in entrambe le sezioni.

Gli elaborati dovranno attenersi alle seguenti specifiche:

- fumetto di max 8 pagine (ciascuna pagina potrà essere
- utilizzata su una sola facciata) in formato A4;
- spot audio-video di durata massima di 3 minuti.

Nel caso di partecipazione collettiva, il lavoro dovrà essere associato ad un unico studente che rappresenterà il gruppo (capogruppo) secondo le modalità specificate di seguito.

Il fumetto e lo spot audio-video potranno essere pubblicati sui siti web [www.sonostatoio.com](http://www.sonostatoio.com) e [www.fitcisl.org](http://www.fitcisl.org), sul canale Youtube e sul giornale mensile della federazione "La Voce dei Trasporti".

Per essere ammessi al concorso e risultarvi formalmente iscritti, **tutti gli elaborati (fumetti e spot audio-video) dovranno essere accompagnati dal modulo di autorizzazione alla partecipazione e dal consenso al trattamento dei dati personali** cui agli allegati A (se autore/i minorenni/i) o B (se autore/i maggiorenne/i) del bando debitamente compilati in ogni loro parte contenenti anche l'autorizzazione alla pubblicazione ed alla divulgazione gratuita della realizzazione prodotta, delle immagini degli autori/comparsa, rinunciando espressamente a riconoscimenti economici per diritti d'autore.

I lavori dovranno essere inediti e originali.

# CONCORSO “NICO PIRAS”

# SONOSTATOIO

## INSIEME CONTRO IL MALTRATTAMENTO DEI MEZZI PUBBLICI

**Non sono ammessi elaborati con contenuti offensivi, oltraggiosi o che ledano il pudore civico.**

Ogni autore (per i minorenni il padre e la madre o il/la tutore/trice legale) è responsabile dei contenuti dell'opera presentata e della diffusione di musica e/o immagini o altro materiale coperto da copyright e/o diritti d'autore.

I concorrenti, per la partecipazione al bando, possono visionare l'informativa sul trattamento dei dati personali (allegati A e B) e conferire il consenso per il trattamento e l'utilizzo dei propri

dati personali, compresa la diffusione sul sito [www.sonostatoio.com](http://www.sonostatoio.com) e [www.fitcisl.org](http://www.fitcisl.org), sul canale Youtube e sul giornale mensile della federazione “La Voce dei Trasporti”, nei limiti e in relazione agli scopi del concorso ai sensi del Regolamento UE 679/2016 del Parlamento Europeo e del Consiglio relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati.

Titolare del trattamento dei dati è la FIT-CISL.

### TERMINE DI PRESENTAZIONE DEGLI ELABORATI

Tutti gli elaborati dovranno pervenire, secondo le modalità previste dal bando, **entro e non oltre le ore 13.00 del 15 aprile 2020.**

### LA COMMISSIONE GIUDICATRICE

La Commissione giudicatrice (composta da Fondazione Motus, FNC, MIUR, MIT, Agens, ANAV, ASSTRA, RFI, Trenitalia, Tper, ATM) a proprio insindacabile e inappellabile giudizio, individuerà, tra quelli pervenuti nei modi e nei tempi previsti dal bando, gli elaborati che saranno ritenuti i più rappresentativi dell'iniziativa sulla base dei seguenti criteri di valutazione:


- originalità del prodotto;
- qualità della proposta artistica;
- congruità del prodotto con il tema indicato nel bando;
- qualità complessiva delle immagini, dei testi e dell'audio con riferimento alla capacità di trasferimento del messaggio alla base del presente concorso.

Testo completo del Bando e tutte le info su:

[www.sonostatoio.com](http://www.sonostatoio.com)



n. pl. 8000661P, REGISTRO UFFICIALE, U. 0003870, 05-09-2019



*Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca*  
*Dipartimento per il sistema educativo di istruzione e di formazione*  
*Divisione Generale per lo Studente, l'Integrazione e la Partecipazione*

Ai Dirigenti Scolastici di tutte le scuole di ogni ordine e grado statali e paritarie

e p.c. Ai Direttori Generali degli Uffici Scolastici Regionali

Al Sovrintendente Scolastico per la Provincia di Bolzano Bolzano

Al Sovrintendente Scolastico per la Provincia di Trento Trento

All'Intendente Scolastico per la Scuola in lingua tedesca Bolzano

All'Intendente Scolastico per la Scuola località Ladine Bolzano

Al Sovrintendente degli Studi per la Regione Valle D'Aosta Aosta

LORO SEDI

**OGGETTO:** IV Edizione del Concorso Nazionale Nico Piras “Sono Stato Io - insieme contro il maltrattamento dei mezzi pubblici” - a.s. 2019/2020.

L'organizzazione sindacale FIT-CISL, unitamente alla Fondazione Motus, con il patrocinio del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti e la collaborazione della Direzione Generale per lo Studente, l'Integrazione e la Partecipazione del MIUR, indice la IV edizione del Concorso Nazionale Nico Piras “Sono Stato Io - insieme contro il maltrattamento dei mezzi pubblici”.

L'iniziativa si pone l'obiettivo di sensibilizzare e stimolare le giovani generazioni al rispetto delle persone che quotidianamente prestano la propria attività lavorativa al servizio degli utenti e alla cura della *assa pubblica*, in particolare nel settore dei trasporti, per ravvivare in loro il senso e l'impegno civico.

Il Concorso è rivolto agli alunni delle scuole di ogni ordine e grado che possono partecipare in forma individuale o collettiva. Gli studenti potranno scegliere una delle forme espressive previste dal bando e produrre un elaborato sul tema, documentandosi anche attraverso il materiale presente sul sito [www.sonostatoio.com](http://www.sonostatoio.com).

Il materiale prodotto dovrà pervenire entro e non oltre le ore 13.00 del 15 aprile 2020 secondo le modalità indicate dal bando che si invia in allegato con preghiera di assicurarne la più ampia diffusione.

Per ulteriori chiarimenti si prega di contattare la FIT-CISL ai seguenti recapiti: tel. - 06-44286300 e-mail - [concorsosonostatoio@gmail.com](mailto:concorsosonostatoio@gmail.com).

IL DIRETTORE GENERALE  
Giovanna BODA

# CONCORSO “NICO PIRAS”

# SONOSTATOIO

## INSIEME CONTRO IL MALTRATTAMENTO DEI MEZZI PUBBLICI

IV EDIZIONE

### I PREMI

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

#### SCUOLA PRIMARIA

Sezione Fumetto  
e Sezione Spot Audio-Video

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

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

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

#### SCUOLA SECONDARIA DI PRIMO GRADO

Sezione Fumetto  
e Sezione Spot Audio-Video

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

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

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

#### SCUOLA SECONDARIA DI SECONDO GRADO

Sezione Fumetto  
e Sezione Spot Audio-Video

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

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

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

#### Premio “VINCI TU, VINCE LA SCUOLA”

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

#### Premio regionale per i primi classificati

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



Testo completo del Bando e tutte le info su:



[WWW.SONOSTATOIO.COM](http://WWW.SONOSTATOIO.COM)

agli anni '80 era offerta dalle aziende medio-grandi di tpl, e cioè la possibilità di seguire corsi per conseguire l'abilitazione direttamente alle loro dipendenze. Il sindacato chiaramente si oppose alla soppressione di questi corsi e non venne ascoltato: ora, come avevamo previsto, i nodi sono arrivati al pettine.

Oggi un giovane, per lo più disoccupato, difficilmente riesce a sostenere tali costi se non supportato dalla famiglia. Diventa quindi un investimento ottenere la patente: questo possiamo confermarlo, perché l'offerta di lavoro c'è. Ma una volta acquisiti i titoli, passate le selezioni per le assunzioni, ci si scontra con un altro ostacolo non meno drammatico di quelli fin qui citati. Le offerte di lavoro sono concentrate soprattutto nei grandi centri abitati, nelle città medio grandi, dove notoriamente il costo della vita è più alto. Oltre a questo, se non si ha la fortuna di risiedere nella stessa città in cui si lavora, bisogna mettere in conto anche le spese per avvicinarsi al luogo di lavoro, tra acquisto o affitto di una nuova casa, trasloco e via elencando.

Il tutto va sommato ai sacrifici che questo mestiere comporta. I nostri autisti lo sanno bene: si lavora H24 e 365 giorni l'anno, si lavora la domenica, nelle festività, di notte e la mattina presto. È un mestiere logorante, riconosciuto infatti come lavoro usurante nella nostra normativa previdenziale, un mestiere diventato rischioso per la propria incolumità: oltre ai pericoli derivanti da possibili incidenti, ci sono quelli conseguenti alle aggressioni. Fenomeno quest'ultimo, che come Fit-Cisl stiamo combattendo con tutti gli strumenti a nostra disposizione.

Come se non bastasse, c'è poi il tema delle retribuzioni. Essendo il ccnl scaduto da più di un anno (le trattative per il rinnovo sono iniziate lo scorso novembre), gli stipendi restano non pienamente rispondenti al lavoro svolto, alle sue responsabilità e ai sacrifici richiesti. Un giovane, per guadagnare poco più

di mille euro al mese, a parità di stipendio, là dove ne ha la possibilità, sceglie di fare altri mestieri che magari consentono di trascorrere a casa il sabato, la domenica, le festività, due settimane nel mese di agosto, non correndo rischi per la propria incolumità.

Queste sono sinteticamente le ragioni che ormai da tempo alimentano la carenza di autisti. Come sindacato pensiamo che la situazione possa cambiare e siamo intenzionati a fare la nostra parte in questo senso.

Partendo dalle retribuzioni, è anche un nostro compito quello di trovare soluzioni attraverso la contrattazione che guardino soprattutto ai giovani, che tutelino l'ingresso di questi nel mondo del lavoro e accompagnino il loro percorso nelle nostre aziende. La contrattazione è la via maestra e noi vogliamo adeguare la parte economica in occasione del rinnovo del ccnl.

L'altro aspetto è in capo però direttamente alle aziende di settore: qui qualche logica deve cambiare per favorire una inversione di tendenza. Occorre infatti fare degli investimenti. E farli con modalità nuove rispetto al passato. Non si può pensare che i giovani sosten-

gano i costi per il conseguimento delle abilitazioni, se le aziende non trovano un metodo che consenta di guardare a questi costi come investimenti. Ma i metodi ci sono. Qualche società ha già incominciato a metterli in campo e i risultati si vedono. Ad esempio alcune aziende si sobbarcano la spesa in cambio dell'impegno dell'aspirante autista a lavorare come loro dipendente, pena la restituzione dei costi sostenuti. È una soluzione pratica ed efficace che come sindacato vogliamo sostenere e diffondere sempre attraverso la contrattazione.

Nel mondo, ma anche nel nostro Paese, sono già partite le sperimentazioni di guida di bus senza conducente: il futuro sarà certamente anche questo. Ma, per quanto sia sempre bene prepararsi, noi lo vediamo ancora lontano. Per questa ragione è giusto iniziare a mettere in campo soluzioni per far fronte a questo problema, mettendo in condizione da una parte i giovani di continuare a credere in questo mestiere, dall'altra le aziende di trovare nuove risorse preparate e affidabili, il tutto sviluppando la mobilità del Paese, che ha un fortissimo bisogno di trasporto pubblico locale.



# Il salario minimo? Lo abbiamo già



**Vincenzo Pagnotta**  
Coordinatore nazionale FIT-CISL  
Trasporto Marittimo

*Il settore per crescere  
ha bisogno di ben altre riforme*

**N**el nostro Paese non esiste una legge che impone una retribuzione minima oraria, nonostante alcune proposte politiche in scia con quanto presente in molti Stati europei, ma nella maggior parte dei casi i datori di lavoro sono comunque obbligati a rispettare i minimi contrattuali salariali stabiliti dalla contrattazione nazionale. La specificità del campo marittimo si ribadisce anche in questo ambito, poiché sul tema del salario minimo, intervengono già due livelli di contrattazione, quello nazionale e quello internazionale. Come Fit-Cisl, siamo stati attori principali delle pattuizioni internazionali oltre che nazionali proprio su questo elemento, e il nostro lavoro ha ottenuto degli ottimi risultati.

Secondo l'ultimo report annuale della Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Eurofond), l'Agenzia dell'Unione europea che ogni anno pubblica il rapporto sul salario minimo nei Paesi Ue, solo 22 Stati membri su 28 hanno una qualche forma di salario minimo stabilito per legge. L'Italia è tra i sei Paesi a non averla insieme ad Austria, Danimarca, Finlandia, Svezia e Cipro. Nei paesi dell'Ocse (l'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico) è previsto una sorta di salario minimo legale che è pari a circa il 51% del salario medio (che per l'Italia significa circa 6 euro netti l'ora).

In realtà, nel sistema italiano esiste già una sorta di salario minimo, cioè quello fissato dall'Inps a fini pensionistici pari a 6 euro netti per ogni ora di lavoro ed esiste un salario proporzionato superiore ai 6 euro, fissato dalla contrattazione collettiva, che interviene anche su altri importanti elementi. Le ferie, la tredicesima, le coperture sanitarie e previdenziali integrative, la formazione, alcuni benefit per la famiglia, i permessi per i lavoratori, i diritti sindacali: sono oggetto di contrattazione collettiva e rappresentano elementi che vanno ben oltre la previsione del minimo salariale. Nel nostro Paese la copertura della contrattazione collettiva è molto ampia. Pertanto fissare la soglia di salario minimo, arbitrariamente e in maniera indifferenziata, con lo strumento della legge, porterebbe alla conseguenza inevitabile della disapplicazione da parte delle aziende dei contratti collettivi a fronte del ricono-

scimento esclusivamente del salario minimo legale. Possiamo quindi sostenere che il problema italiano non è quello legato ai minimi salariali. Rafforzare il ruolo della contrattazione collettiva delle sole organizzazioni maggiormente rappresentative è il vero strumento per combattere il dumping contrattuale, insieme al consolidamento dei controlli circa il rispetto delle pattuizioni.

Ed è importante sottolineare che l'auspicato rafforzamento della contrattazione nel campo marittimo c'è già, caratterizzato da una specialità di fonti nazionali, internazionali e contrattuali, laddove il potere della contrattazione collettiva è ampiamente riconosciuto e ha consentito di realizzare equi livelli di tutela dei lavoratori estesi a livello mondiale. Nel dibattito aperto su questo tema, come marittimi navighiamo infatti in acque conosciute, giacché il "minimo salariale",

nella nostra contrattazione collettiva a livello sia nazionale che sovranazionale, esiste già ed ha una funzione importante nella determinazione delle retribuzioni. La regolamentazione del settore a livello internazionale poggia sui famosi quattro pilastri, che ne disciplinano l'attività: la convenzione Marpol (Marine Pollution) per la protezione dell'ambiente, la Solas (Safety of Life at Sea) che si occupa della sicurezza, la Stcw (Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers) che regola i titoli professionali, e la più recente convenzione Mlc 2006 (Maritime Labour Convention), che riguarda il personale imbarcato con riferimento a orario di lavoro, ferie, malattia, età minima, dimensione degli alloggi e a ciò che ci interessa maggiormente in questa analisi, ossia il salario.

La Mlc nasce in sede Oil (Organizzazione internazionale del lavoro), agenzia dell'Onu che ha sede a Ginevra. La sua caratteristica principale è quella di esser prodotta in termini tripartiti, ovvero dai rappresentanti dei governi, degli armatori e dai sindacati marittimi. Definita come super-convenzione, ha portato a una importante semplificazione normativa e all'uniformazione dei diritti e delle tutele per i lavoratori marittimi, prima affidati a oltre 60 convenzioni. L'Italia ha ratificato la Mlc nel 2014. In questa partita il ruolo della Fit-Cisl è stato sempre di primaria importanza, soprattutto se si considera

**Serve da un lato rendere più competitiva la bandiera italiana e dall'altro agevolare la crescita professionale dei nostri marittimi**

che, oltre ad aver rappresentato la parte sindacale nel Comitato tripartito e aver quindi partecipato alla creazione della normativa internazionale, attualmente è membro del Jmc (Joint Maritime Commission) che fissa la paga base minima per il parametro "marinaio" e per riflesso di tutte le altre posizioni.

È del 19 novembre 2019 l'accordo firmato del comitato Jmc, formato da sei rappresentanti degli armatori e altrettanti dei sindacati, tra cui la Fit-Cisl, alla presenza di osservatori sia di parte armatoriale che sindacale, con il quale è stata definita la paga base del marinaio da utilizzare come livello minimo su tutte le navi indipendentemente dalla bandiera. L'accordo ha previsto l'aumento della paga base del marittimo abilitato (AB) dal 1° gennaio a 625 Usd, e a 641 Usd dal 1° gennaio 2021. L'aumento, è stato calcolato sulla base di due fattori: le variazioni dei prezzi al consumo e l'impatto delle fluttuazioni del dollaro su diversi Paesi. Tale

accordo rappresenta un buon risultato, ha valenza globale ed è l'unico caso del genere nel mondo dell'industria.

Con la convenzione Mlc vengono descritti gli standard minimi internazionali che garantiscono il lavoro dignitoso per oltre 1,5 milioni di marittimi in tutto il mondo. Va però fatta una ulteriore specifica: le condizioni previste sono considerate minimali, sono state condivise con i sindacati e le parti datoriali e lasciano le organizzazioni sindacali internazionali e nazionali libere di prevedere trattamenti normativi e salariali superiori. Il minimo salariale previsto dalla Mlc rappresenta quindi solo il limite minimo al di sotto del quale il lavoro non è trattato in maniera dignitosa ed equa, mentre si lascia il miglioramento delle condizioni al ruolo delle contrattazioni collettive che resta primario.

Nel settore marittimo, la contrattazione è da sempre transnazionale e ha sempre concertato con la parte datoriale le con-

dizioni che avrebbero permesso una competizione a livello mondiale a vantaggio delle compagnie, ma soprattutto dei lavoratori. Da questa angolazione, lo scenario delle iniziative legislative che vorrebbero introdurre in Italia il salario minimo va tenuto sott'occhio, ribadendo che come Fit-Cisl, per quanto riguarda la nostra area contrattuale marittima, ci faremo promotori del rispetto della nostra specificità.

Come abbiamo evidenziato più volte anche sulla Voce dei Trasporti, non è quindi quella del salario minimo la riforma che serve al rilancio del settore in Italia. Serve invece da un lato rendere più competitiva la bandiera italiana e dall'altro agevolare la crescita professionale dei nostri marittimi a tutto vantaggio della qualità del lavoro e quindi della nostra flotta.



Foto: Frank Andtver

# Fedex-Tnt: da disastro annunciato a successo, grazie al sindacato



Quirino Archilletti

**S**iamo riusciti a chiudere positivamente, con elementi di miglior favore, il percorso di armonizzazione dei trattamenti salariali e normativi per tutti i dipendenti di Tnt confluiti in Fedex.

La vicenda è iniziata il 20 aprile 2018, quando ci fu recapitata l'apertura della procedura di licenziamento collettivo (legge 223/91) a seguito della fusione delle due aziende, per via dell'acquisizione di Tnt da parte Fedex. Il percorso impostato dal colosso americano della logistica si dimostrava incoerente e di difficile gestione. Infatti ci siamo trovati davanti un'azienda top player come Fedex, con conti economici solidi, ma che per effetto di una sua riorganizzazione e per riposizionarsi sul mercato in maniera più competitiva ha deciso il licenziamento di 361 lavoratrici e lavoratori e il trasferimento forzato di 115 dipendenti a seguito di chiusure di alcune sedi non più strategiche.

Nonostante molte difficoltà, soprattutto con una azienda americana non abituata ad avere relazioni sindacali, il 5 luglio 2018 siamo giunti all'intesa dopo una maratona negoziale a oltranza presso la sede del Ministero del Lavoro e, oltre a scongiurare i licenziamenti, abbiamo fermato anche i 115 trasferimenti.

Una nuova tappa del percorso che abbiamo fortemente voluto tracciare l'abbiamo raggiunta lo scorso 9 gennaio quando, dopo un'ulteriore intensa trattativa a Milano presso Assolombarda, abbiamo siglato con l'azienda l'ipotesi di accordo in merito all'armonizzazione dei trattamenti salariali e normativi per i dipendenti, nella prospettiva della completa integrazione fra le due realtà aziendali.

La difficoltà dell'armonizzazione derivava da due modelli organizzativi aziendali differenti e dalla diversa solidità finanziaria e capacità di crescita degli utili che caratterizzavano le due aziende.

L'ipotesi di accordo prevede un miglioramento dei trattamenti per tutti i dipendenti e disciplina in modo più vantaggioso le condizioni lavorative:

- L'adeguamento del valore dei buoni pasto a 7,00 euro per giornata di presenza a lavoro;

- Il riconoscimento del valore economico pari a un valore del 2,5% della retribuzione lorda mensile, sino a definizione della norma relativa ad applicazione del ccnl per i dipendenti Fedex, nonché continuità dell'applicazione contrattuale oggi in essere per i dipendenti Tnt;
- Per l'anticipazione del Tfr viene confermata la disciplina in essere in Fedex per tutti;
- Il mantenimento del premio di operosità derivante da accordi regionali;
- Il pagamento del salario il 27 del mese;
- Il mantenimento dei permessi ai dipendenti che hanno orario di lavoro forfettizzato;
- L'estensione a tutti i dipendenti dei tre giorni di indisposizione per ogni anno;
- La flessibilità dell'orario di lavoro da contrattare a livello territoriale/di sito produttivo;
- Per quanto attiene il premio di risultato, sono state individuate due soluzioni possibili che saranno sottoposte alla valutazione dei lavoratori in assemblea, il cui importo comprensivo del welfare varia da 1.000 a 1.100 euro pro capite, al raggiungimento degli obiettivi legati alla produttività/qualità;
- È stato reso assolutamente privo di effetti ai fini dell'inquadramento e della mansione il contenuto delle lettere di assegnazione del nuovo "job title";
- Si è convenuta l'estensione a tutti i dipendenti del programma di formazione annuale a scelta dei dipendenti;
- L'azienda si è assunta l'impegno, su espressa richiesta del sindacato, di avviare una verifica puntuale sugli organici aziendali al fine della trasformazione dei contratti di lavoro a tempo pieno, prioritariamente per quei dipendenti che hanno subito una riduzione di orario in conseguenza delle procedure della legge 223/91 del 20 aprile 2018.
- Su richiesta sindacale l'azienda avvierà un confronto su interventi che favoriscono la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Questa ipotesi di accordo sarà sottoposta alla consultazione delle lavoratrici e dei lavoratori.

Doveroso è il ringraziamento a tutte le nostre strutture regionali, che ci hanno supportato con una delegazione presente, responsabile e sempre pronta a collaborare fattivamente.

# Manovra e pensioni: una pausa di riflessione



Osvaldo Marinig

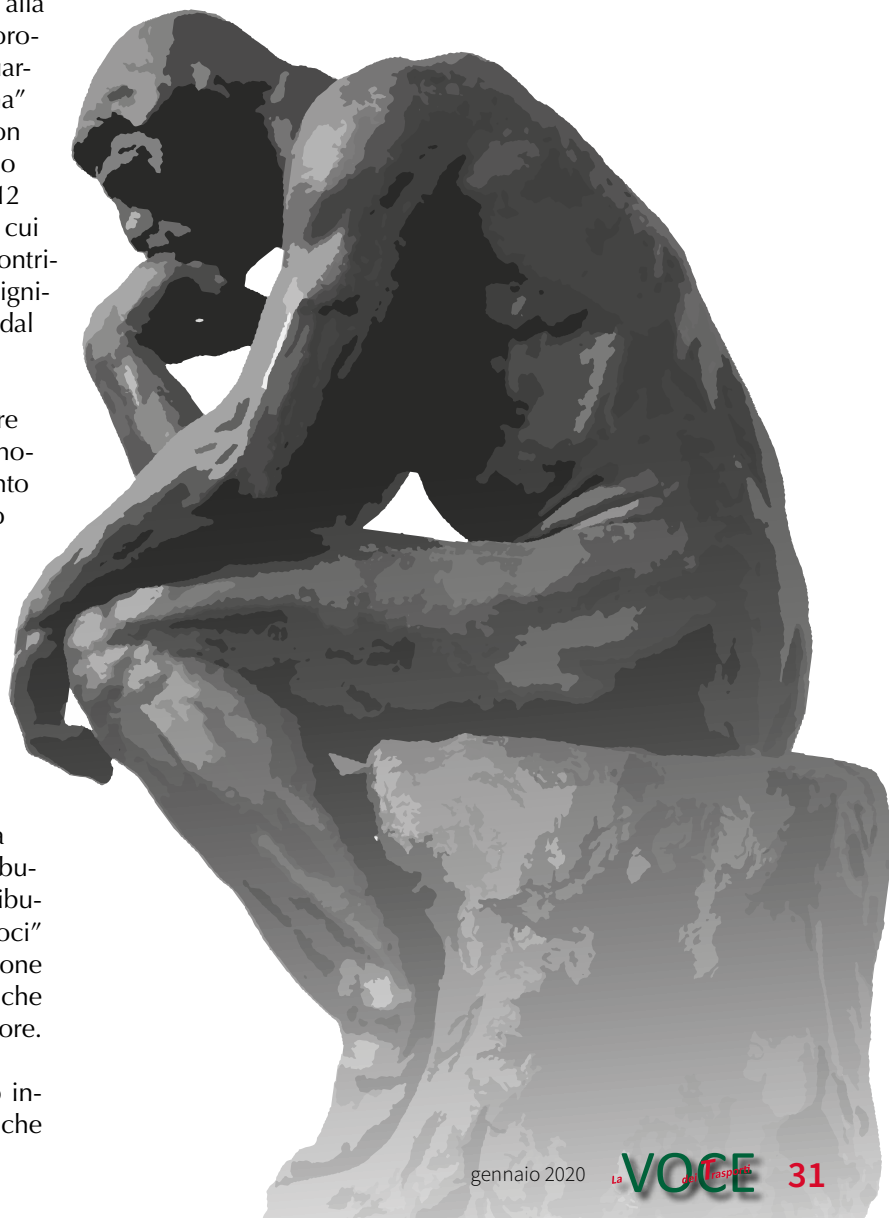
**S**ono diciassette anni che, dalle pagine della Voce dei Trasporti, agli inizi del nuovo anno cerchiamo di illustrare e commentare le modifiche che regolarmente vengono apportate al sistema pensionistico italiano. Quest'anno, contrariamente alla "tradizione", non abbiamo molto da dire e, parafrasando Lucio Dalla "del tempo ci rimane".

Sostanzialmente per il 2020 non ci sono modifiche alla vigente normativa pensionistica, a parte alcune proroghe su provvedimenti marginali. Queste ultime riguardano l'estensione della cosiddetta "opzione donna" anche per le nate entro il 31 dicembre 1961, che con 35 anni di contributi potranno andare in pensione allo scoccare della scadenza della finestra mobile di 12 mesi. La modalità del calcolo rimane immutata per cui la pensione sarà conteggiata con il solo sistema contributivo. La riduzione dell'assegno risulta piuttosto significativa e penalizzante, però apre una via di uscita dal mondo del lavoro prima dei 67 anni di età.

Altra proroga riguarda l'Ape Sociale, che potrà essere richiesta fino al 31 dicembre 2020. Non è stata rinnovata, invece, l'Ape di mercato, perché come strumento è stata giustamente snobbata dai lavoratori, che sono sia molto attenti a farsi i conti in tasca sia assolutamente pragmatici, poco inclini a farsi incantare da teorie nate all'interno di think-tank accademici un po' troppo distanti dalla realtà di un certo modo di vivere il quotidiano o, come va dire di moda oggi, lontani dalle "periferie".

Conferme arrivano, invece, per quota 100, che almeno per il 2020 non subirà modifiche. Si badi bene che i 38 anni di contributi per maturare la quota possono essere maturati con solo due anni di contribuzione figurativa e ne servono minimo 35 di contribuzione da lavoro. Per i lavoratori "gravosi" e "precoci" rimane inalterata la possibilità di andare in pensione anticipata con 41 anni di contributi. Confermata anche la pensione di cittadinanza nelle modalità oggi in vigore.

Per trovare qualche novità dobbiamo fare un passo indietro. Alla fine del 2019 è stato emanato il decreto che





fissa gli incrementi di aspettativa di vita che devono essere aggiunti all'età di 67 anni, attuale limite per raggiungere la pensione di vecchiaia. Smentendo i precedenti scenari previsti dall'Istat, il decreto ha stabilito che non ci sarà alcun aumento. Infatti dai calcoli è emerso che non c'è stata la ipotizzata crescita dell'aspettativa di vita.

Questo dato da un lato è positivo per chi deve andare in pensione, ma dall'altro mette in luce la malattia che colpisce l'economia del nostro Paese. La mancata crescita dell'aspettativa di vita è un sintomo del profondo malessere dell'economia Italiana. Sempre più persone non ce la fanno a mantenere un dignitoso stile di vita, normalmente attribuito agli appartenenti alla classe media. Ciò costringe sempre più persone a rinunciare anche a curarsi e quindi a rischiare di morire prima.

Non c'è da meravigliarsi, considerato che il Belpaese continua a perdere terreno rispetto ai partner europei. Purtroppo le cause del declino sono squisitamente interne al nostro Paese, che stenta a trovare la giusta via per riprendersi. La prova sta nella crescita del debito pubblico. Guardando le statistiche si scopre che il rapporto tra debito pubblico e prodotto interno lordo è aumentato dal circa 101% del 2005 al 134% del 2019: alla faccia dell'austerità che ci sarebbe stata imposta dalla "perfida" Europa e nonostante la riforma Fornero. Si spende tanto e male e non si fa crescere il Pil. Infatti la mini ripresa partita

nella seconda metà del 2013 ha fatto recuperare solo una piccola parte delle perdite accumulate dal 2008 in poi; in termini di Pil ciò significa che i livelli pro-capite sono quelli di dieci anni fa.

**Nella legge finanziaria si è stabilito di dar corpo alle Commissioni tecniche incaricate di studiare la gravosità delle occupazioni e l'andamento della spesa previdenziale**

Se prodotto interno lordo e redditi non sono cresciuti, così non si può dire dell'occupazione. Dalla metà del 2014 fino alla prima parte del 2018, l'Italia ha vissuto una fase migliore sul fronte dell'aumento dei posti di lavoro, che ha toccato uno dei tassi più elevati di sempre (il 58,7%, con circa 23,223 milioni di occupati tra i 15 e i 64 anni). Tale situazione è positiva per la tenuta del sistema pensionistico. Nel 2018, il rapporto occupati/pensionati si è infatti attestato intorno all'1,45, valore più alto degli ultimi 22 anni e molto prossimo a quell'1,5 occupati individuabile come traguardo cui tendere per la stabilità di medio-lungo termine del sistema pensionistico pubblico. Anche qui non è tutto oro ciò che luccica: l'occupazione precaria è aumentata, ma non il monte ore complessivo per la produzione di beni e servizi.

Sicuramente lo stop ai cambiamenti di norme voluto per il 2020 potrebbe es-

sere una eccezione alla regola. La pausa di riflessione prima della preannunciata riapertura del "cantiere pensioni" dovrà tenere conto non solo dei nuovi trend macro economici e demografici ma anche dal fatto che, a partire dal 2020, il 73% dei lavoratori (che aumenteranno al 95% nel 2022) avrà gran parte della pensione calcolata con il metodo contributivo (sistema misto) e, quindi, non costerà un euro di più alla collettività (solo il costo dell'anticipo che si ammortizzerà nel corso dei successivi 10 anni).

Il "cantiere" lentamente ripartirà, visto che nella legge finanziaria si è stabilito di dar corpo alle Commissioni tecniche incaricate di studiare la gravosità delle occupazioni e l'andamento della spesa previdenziale. Per il varo delle Commissioni occorreranno due dpcm (decreti) da adottare entro il 30 gennaio 2020; i lavori dovranno concludersi entro il 31 dicembre 2020 ed entro il 10 gennaio 2021 il governo presenterà alle Camere una relazione sugli esiti degli studi.

Un gruppo di lavoro è incaricato di studiare la gravosità delle occupazioni, in relazione all'età anagrafica e alle condizioni soggettive dei lavoratori e delle lavoratrici, nonché a quelle derivanti dall'esposizione ambientale o diretta ad agenti patogeni.

L'altro gruppo di lavoro è incaricato della classificazione e comparazione, a livello europeo e internazionale, della spesa pubblica nazionale per finalità previdenziali e assistenziali.

Auspichiamo che il 2020 porti con sé una riflessione approfondita, pacata, scevra dalle urgenze di aggiustamento dei conti pubblici, in modo che si possa trovare una soluzione che garantisca una giusta flessibilità in uscita e che si ponga fine al "ciclo continuo" delle riforme delle pensioni dando, finalmente, certezza a tutti i lavoratori con regole semplici e soprattutto stabili.

# La contrattazione mette al centro la persona



**Francesca Di Felice**  
Responsabile nazionale FIT-CISL  
Coordinamento donne

**C**ontrattazione è una parola “magica” ricca di contenuti. Da sempre la Fit-Cisl, anche attraverso il suo Coordinamento nazionale donne, la fa strumento principe per conseguire gli obiettivi che si pone.

Come Coordinamento nazionale abbiamo ottenuto numerosi successi attraverso la collaborazione con i coordinatori delle aree contrattuali, attraverso l'introduzione di diverse proposte - molte delle quali sono nate dalle idee delle sindacaliste della Fit-Cisl - nei contratti nazionali e negli accordi aziendali. Si tratta di una rete capillare di intenti finalizzata a tradursi in risposte concrete per i bisogni diversificati ed essenziali delle lavoratrici e dei lavoratori dei trasporti, per una contrattazione che deve sempre rinnovare sé stessa e riconfermare gli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, di welfare e dei diritti della maternità e paternità al centro delle proprie priorità.

La Fit-Cisl ha fatto già molto, attraverso la contrattazione, nel settore dei trasporti, prevedendo, nella quasi totalità dei contratti collettivi nazionali dei trasporti, l'integrazione dell'indennità di maternità a carico delle aziende fino a raggiungere il 100% della retribuzione, introducendo, sia a livello nazionale che aziendale, forme di integrazione economica dell'indennità prevista per i periodi di congedo parentale, la regolamentazione del lavoro agile, giornate retribuite per la malattia del bambino, il riconoscimento dei periodi di congedo parentale come utili ai fini della maturazione dell'importo della tredicesima mensilità e ai fini del passaggio alla posizione retributiva superiore. A ciò si aggiungono tutti quegli istituti, presenti nei ccnl dei trasporti e in accordi aziendali, che prevedono una flessibilità lavorativa oraria, piuttosto che la possibilità di assentarsi dal lavoro, senza avere decurtazioni economiche (cessione ferie solidali, regolamentazione della fruizione oraria dei congedi parentali, permessi retribuiti e via elencando). Il medesimo obiettivo è conseguito grazie a tutti quegli istituti di welfare che prevedono un contributo alle spese di assistenza (sostegno spese scolastiche, asili nido, baby sitter, centri estivi). Nella stessa ottica sono state elaborate le linee guida per i rinnovi dei ccnl Mobilità/Attività ferroviarie e Mobilità Tpl, per il rinnovo del ccnl del gruppo Anas e per l'accordo che introduce il lavoro agile nell'azienda di trasporto pubblico locale Tper.

*La Fit-Cisl continua a portare a casa successi grazie a questo strumento. Anche per le donne*

## Linee guida per i rinnovi dei ccnl Mobilità/Ad e Mobilità Tpl

In entrambi i documenti di linee guida per i rispettivi rinnovi dei ccnl Maf e Mobilità Tpl si sancisce un impegno importante per sostenere l'occupazione femminile nel settore. Nello specifico, confermando la volontà di valorizzare le risorse del lavoro femminile e di promuovere comportamenti coerenti con i principi di parità e di pari opportunità fra donne e uomini nel lavoro, per garantire che il rapporto sia svolto in un ambiente idoneo al sereno svolgimento dell'attività e nel rispetto della persona in ogni sua manifestazione, si ritiene di dover effettuare l'implementazione e l'aggiornamento degli strumenti contrattuali previsti al fine di renderne concreta l'applicazione, anche mediante azioni formative dedicate a tale scopo. Inoltre, alla luce del costante aumento di fenomeni di violenza, sul lavoro e no, è sempre più urgente rendere concreto il recepimento dell'accordo interconfederale del 25 gennaio 2016 per prevenire, contrastare e gestire le molestie e la violenza in ogni contesto lavorativo.

## Rinnovo del ccnl del gruppo Anas

Lo scorso 10 dicembre è stata firmata l'ipotesi di rinnovo del ccnl per il triennio 2019-2021 dei dipendenti del gruppo Anas, di cui si parla approfonditamente nell'articolo a firma di Rosario Fuoco a pag. 18 di questo numero della Voce. Qui vogliamo evidenziare che sono stati introdotti importanti istituti innovativi in favore delle lavoratrici e dei lavoratori che hanno visto significativi incrementi retributivi, importi una tantum riferiti al 2019 e aumento dei buoni pasto. A questo si aggiungono strumenti di welfare, come l'aumento del contributo per la previdenza complementare a carico della società pari allo 0,50%, per tutti i lavoratori e l'ampliamento delle prestazioni sanitarie integrative per i lavoratori e i loro familiari. Inoltre, si è dato avvio all'introduzione in via sperimentale del lavoro agile, cosiddetto smart working, che a seguito di un ulteriore accordo di recepimento dell'istituto tra le tipologie contrattuali utilizzabili, diventerà permanente. Infine, in tema di contrasto alla violenza sulle donne, è stato assunto l'impegno di rafforzare le tutele in termini di prevenzione e di recepire, entro 60 giorni dalla firma dell'ipotesi di rinnovo, l'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 25 gennaio 2016.

## **Siglato l'accordo per l'introduzione dello smart working in Tper**

Il 10 dicembre scorso è stata una data importante anche perché le organizzazioni sindacali di Tper, l'azienda di tpl di

Bologna e Ferrara, hanno firmato un accordo sulla sperimentazione dello smart working. Tale sperimentazione avrà la durata di 6 mesi e coinvolgerà le lavoratrici e i lavoratori interessati con mansioni di tipo amministrativo, offrendo

una buona opportunità di conciliazione vita-lavoro. Il documento firmato stabilisce le linee comuni e generali che saranno messe in pratica attraverso accordi individuali con i fruitori.

## **Fruizione del congedo di maternità interamente dopo il parto: le indicazioni dell'Inps**

Con la circolare n. 148/2019 l'Inps ha finalmente riconosciuto la possibilità per le lavoratrici dipendenti di fruire del congedo di maternità interamente dopo il parto, invece dei normali due mesi prima della data presunta del parto e tre mesi dopo l'evento. Una possibilità, questa, che si aggiunge alla già prevista opportunità di spostare fino a un mese di congedo spettante prima del parto a dopo il parto (art. 20 del d.lgs. 151/2001), introdotta dalla precedente legge di Bilancio per il 2019, che è entrata formalmente in vigore dal 1° gennaio di quell'anno, ma che non poteva essere utilizzata senza le indicazioni operative dell'ente previdenziale.

L'ente previdenziale ha così attuato le disposizioni che danno alle lavoratrici la facoltà di decidere, se le condizioni di salute lo permettono, di lavorare fino al momento del parto, per poi astenersi dal lavoro esclusivamente nel periodo successivo alla nascita del figlio/a, comunque entro i cinque mesi successivi all'evento. La misura, finalizzata a rendere più flessibile la fruizione del congedo (art. 1, comma 485 della legge n. 145/2018), subordina la possibilità di andare in congedo solo dopo la nascita all'attestazione, rilasciata dal medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e dal medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro. Tale documentazione deve essere acquisita rigorosamente nel corso del settimo mese di gravidanza e deve attestare l'idoneità al lavoro fino alla data presunta del parto o fino al parto. Tale data presunta deve essere obbligatoriamente indicata nel documento, pena l'invalidità dell'attestazione stessa.

Nel caso in cui si sia fruito della flessibilità di cui all'articolo 20 del d.lgs. n. 151/2001, continuando quindi a lavorare nell'ottavo mese di gravidanza, sarà possibile scegliere anche in questo caso, o entro la fine dell'ottavo mese di gestazione, di prolungare la propria attività lavorativa avvalendosi della facoltà di fruire del congedo di maternità dopo il parto, previa sempre acquisizione dell'apposita certificazione sanitaria attestante l'assenza di pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro fino alla data presunta del parto, o fino all'evento del parto. In caso di malattia, anche di un solo giorno, la facoltà decade automaticamente, venendo meno il requisito di mancanza di rischi per la salute di lavoratrice e/o nascituro. In questi casi, la lavoratrice entrerà direttamente in congedo di maternità subito dopo la malattia e le giornate di astensione obbligatoria non godute prima si aggiungeranno al periodo di congedo di maternità previsto successivamente al parto.

La scelta di avvalersi della facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto ed entro i cinque mesi successivi allo stesso deve essere effettuata dalla lavoratrice nella domanda telematica di indennità di maternità, selezionando la specifica opzione, da presentare direttamente sul sito Inps, attraverso Pin dispositivo, oppure tramite patronato o Contact center.

La domanda di maternità deve essere presentata prima dei due mesi



che precedono la data prevista del parto e comunque mai oltre un anno dalla fine del periodo indennizzabile. La documentazione medico-sanitaria deve essere invece presentata in originale direttamente allo sportello presso la struttura territoriale oppure spedita a mezzo raccomandata in un plico chiuso riportante la dicitura "contiene dati sensibili".

# La legge di Bilancio e i giovani: tanti piccoli bonus senza grande futuro



**Christian Tschigg**  
Responsabile nazionale FIT-CISL  
Coordinamento giovani

*La ripresa economica ha bisogno di una visione di lungo periodo*

Come d'obbligo, prima di Natale la Camera dei Deputati ha dato via libera alla Finanziaria (detta anche legge di Bilancio). Questa norma indispensabile per il funzionamento dello Stato, per il 2020 prevede una serie di provvedimenti molto importanti. Ovviamente non ci addentriamo ad analizzarli tutti, ma qui vogliamo soffermarci in maniera sintetica su quelli che più di altri possono interessare i giovani, le famiglie ed i lavoratori (sia direttamente che indirettamente).

Partiamo premettendo che la legge approvata sterilizza l'aumento dell'Iva (che quindi rimane invariata per il 2020) e rinvia la riforma dell'imposta sul reddito, ovvero la prevista rimodulazione dell'Irpef, mantenendo per il 2020 le aliquote e gli scaglioni attuali. Introduce poi una serie di novità, dalle detrazioni fiscali al nuovo bonus in busta paga.

Per quanto riguarda le detrazioni fiscali (i bonus per fruire dei rimborsi dell'imposta e/o di una tassazione minore in sede di presentazione della dichiarazione dei redditi), per l'ottenimento della detrazione del 19% è diventato necessario, quale obbligo di tracciabilità, pagare le prestazioni con mezzi diversi dal contante, come bancomat, carte o bonifico (ad eccezione di alcune spese mediche così come le prestazioni sanitarie rese dalle strutture pubbliche o private accreditate dal SSN). Confermate anche per il 2020 le detrazioni per ristrutturazione, ecobonus e bonus mobili.

Per quanto riguarda il taglio del cuneo fiscale, invece, purtroppo non troviamo molte novità se non uno stanziamento di fondi per ridurre le tasse sul lavoro dipendente e così garantire buste paga più pesanti: tre miliardi di euro per il 2020 e cinque per il 2021. Allo stato attuale rimaniamo in attesa del decreto attuativo previsto che dovrà definire soggetti beneficiari, importi e limiti di reddito (mentre scriviamo, è stata licenziata una bozza di proposta, in accordo tra governo e sindacati. È un primo passo della riforma fiscale che interesserà 15-16 milioni di persone).

Nel dedalo dei vari commi troviamo anche alcune misure volte a favorire l'occupazione. Da una parte le aziende con massimo nove dipendenti, che assumono nel 2020 apprendisti di primo livello per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, hanno diritto ad uno sgravio contributivo totale (100%) per i primi tre anni di contratto. Una misura che intende pertanto incentivare i percorsi di alternanza scuola-lavoro. Dall'altra parte un'altra misura riguarda, sempre a partire dal 1° gennaio 2020, un incentivo a favore delle aziende che assumono giovani "eccellenze". Il bonus prevede uno sgravio contributivo a favore dei datori di lavoro privati che effettuano assunzioni di cittadini in possesso della laurea magistrale, conseguita con votazione di 110/110 con lode, o di un dottorato di ricerca.

Sono inoltre confermati, sempre nell'ottica di favorire le assunzioni, tre bonus che abbiamo già visto in passato. Il primo è il bonus assunzioni under 35 (incentivo in forma di decontribuzione pari al 50% ai datori di lavoro per assunzioni con contratto a tempo indeterminato o trasformazione da contratto determinato a indeterminato). Rimane anche il bonus occupazione sud (incentivo a favore delle imprese che assumono a tempo indeterminato under 35, oppure soggetti dai 35 anni in su privi di un impiego regolarmente retribuito da minimo 6 mesi, consistente in un esonero totale dei contributi), anche se in questo caso occorre attendere un decreto attuativo. Terza conferma è quella



degli incentivi a favore delle assunzioni con contratto di apprendistato, per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, a favore dei giovani di età compresa tra i 15 e i 29 anni.

Tra le misure di welfare che possono interessare le famiglie, sempre elencate in maniera sintetica, troviamo:

- istituzione del “Fondo assegno universale e servizi alla famiglia”. Le risorse del Fondo sono indirizzate all’attuazione di interventi in materia di sostegno e valorizzazione della famiglia nonché al riordino e alla sistematizzazione delle politiche di sostegno alle famiglie con figli. Il fondo partirà dal 2021 e serviranno appositi provvedimenti normativi per l’utilizzazione;
- conferma del bonus bebè anche per il 2020. Si tratta di un assegno per i nuovi nati, con un calcolo che dipenderà dall’Isee, per la durata di un anno;
- introduzione del bonus latte artificiale: un nuovo bonus di 400 euro per il latte artificiale per le mamme che non riescono ad allattare al seno, per i primi sei mesi di vita del bambino;
- potenziamento voucher asilo nido con tre fasce in base all’indicatore della situazione economica;
- detrazione 19% per l’iscrizione annuale e l’abbonamento di ragazzi di età compresa tra cinque e 18 anni a conservatori di musica, a istituzioni di alta formazione artistica per le famiglie con reddito inferiore ai 36mila euro, al fine di sostenere le attività di contrasto alla povertà educativa minorile;
- conferma anche del bonus cultura: una card per permettere ai giovani che compiono 18 anni nel 2020 di

acquistare biglietti del teatro e del cinema, libri, abbonamento a quotidiani, musica registrata, prodotti dell’editoria audiovisiva o ingresso a musei, mostre, eventi culturali. Per quest’anno gli importi da assegnare saranno stabiliti con apposito decreto entro 60 giorni dalla data di approvazione della legge di Bilancio;

- estensione del congedo di paternità obbligatorio a 7 giorni per il 2020.

Ultima interessante novità alla quale il governo sta lavorando riguarda il cosiddetto sistema di cash back (o “bonus befana”) insieme alla lotteria degli scontrini, inserita nella manovra fiscale (l. 157/2019)

**Gli incentivi alle aziende vanno sicuramente bene, ma hanno effetti marginali e sul breve periodo**

Il “bonus befana” è uno strumento rivolto alla lotta all’evasione e ha lo scopo di introdurre misure che incentivano i pagamenti tracciabili, attraverso una detrazione fiscale del 19% per pagamenti con bancomat o carta nei settori in cui l’evasione fiscale è più marcata. Il bonus entrerà presumibilmente in vigore per le spese effettuate da luglio 2020 con un “rimborso” che avverrà nel mese di gennaio dell’anno successivo agli acquisti, direttamente sul conto e/o sulla carta utilizzata. Al momento manca il decreto attuativo per la lista delle spese ammesse e i limiti. Il bonus va di pari passo con l’introduzione di un abbassamento del limite nell’uso dei contanti (da 3mila a 2mila euro per il 2020) e con la messa in campo della lotteria degli scontrini, anch’essa in vigore dal 1° luglio 2020.

Purtroppo, nonostante queste piccole positività, dobbiamo constatare da un lato come le risorse previste non siano sufficienti per interventi sostanziali volti

alla riduzione del cuneo fiscale e dall’altro che continua la logica degli “interventi frammentati”, senza cioè una reale visione di insieme e di lungo periodo. Pensate per esempio al solo fatto che molti di questi bonus devono essere confermati ogni anno: ciò impedisce ai potenziali beneficiari di programmarne la richiesta. Per cambiare quest’ottica, come sindacato vogliamo continuare a confrontarci seriamente, a tutti i livelli, con il governo e le altre parti interessate. Serve d’altronde un intervento più complessivo di riforma del fisco, puntando più in generale sulla crescita del paese per aumentare i redditi e rilanciare l’economia.

Così come dobbiamo constatare che poco o nulla è stato messo in campo in tema di prevenzione degli infortuni e controlli del rispetto delle normative su salute e sicurezza. Altro argomento importante del quale continueremo quindi a parlare mettendo in campo le dovute azioni per assicurare che sia posta maggiore attenzione sul fenomeno e sulla necessità di opportuni interventi.

Infine, e continueremo a ribadirlo, il lavoro non si può creare per legge. Gli incentivi alle aziende vanno sicuramente bene, ma hanno effetti marginali e sul breve periodo e quindi non sostengono efficacemente la ripresa economica e l’occupazione. Il fenomeno deve essere affrontato in un processo più ampio, con programmi che abbiano la capacità di creare posti di lavoro “di qualità” e stabili. Questo obiettivo può essere conseguito solo attraverso confronti tra sindacato, imprese e istituzioni finalizzati a trovare gli stimoli giusti alla crescita economica e dell’occupazione e a governare al meglio moderne forme di flessibilità, retribuzioni e produttività, orari, tutele e benessere delle persone.

# Come stanno i marittimi?

## Primo, tutelare il benessere psicofisico



**Francesco Di Fiore**  
Coordinatore Ispettori Itf

*Da una ricerca internazionale nuovi spunti per salvaguardare salute e sicurezza*

**I**l mestiere di navigante oggi, a differenza del passato, vede il marittimo di fatto relegato a bordo per l'intero periodo di imbarco. Sono lontani i tempi delle lunghe soste nei porti che permettevano di visitare le località che si toccavano. Le nuove tecnologie di trasporto delle merci e i ritmi operativi necessari per massimizzare l'utilizzo della nave, per il marittimo, hanno significato uno stress notevole che in passato non si conosceva. A ciò dobbiamo aggiungere

l'aumento della burocrazia, le ferree leggi internazionali che giustamente regolamentano la navigazione con riferimento per esempio all'inquinamento, la riduzione del numero dei componenti l'equipaggio, la multietnicità dell'equipaggio a bordo. Questo stress ovviamente può pregiudicare la salute psicofisica dei lavoratori e la Itf, la Federazione internazionale dei lavoratori dei trasporti a cui Fit-Cisl è affiliata, ha da tempo rilevato il fenomeno e lo sta affrontando.



È bene notare che questa problematica colpisce anche coloro che lavorano sulle navi da crociera. Si potrebbe pensare, infatti, che i marittimi impiegati su quella tipologia di nave siano esenti dal fenomeno, vista anche la presenza di ambo i sessi a bordo in un ambiente tutto sommato migliore rispetto, per esempio, a una porta contenitori. Ma la realtà è un'altra, al punto che le società, anche grazie alle pressioni dei sindacati, hanno preso due provvedimenti indicativi. Innanzi tutto a bordo è imbarcata una nuova figura, l'Hr, ovvero una persona delle Human Resources che si occupa dell'equipaggio con riferimento anche a questioni personali o famigliari (in passato sulle nostre navi di linea esisteva la figura del cappellano di bordo). Secondo provvedimento: ove possibile, le società imbarcano sulla stessa nave marittimi marito e moglie, conviventi o fidanzati.

La Itf per sua parte si è mossa sul versante contrattuale, riducendo nel tempo il periodo di imbarco e facendo in modo che anche nella convenzione Mlc 2006 fosse comunque fissato un massimo periodo di 12 mesi a bordo. In altri casi, come nelle società del gruppo Carnival, aziende e sindacato stanno lavorando per applicare una turnistica di tre mesi a bordo e tre mesi a casa, dividendo l'attuale salario medio annuo in 12 parti, ognuna delle quali è versata sia a bordo che a terra. Oggi molti contratti prevedono un periodo massimo a bordo di otto mesi che si tendono a ridurre a sei.

Un altro intervento contrattuale a favore del marittimo è la possibilità di utilizzare Internet a costi agevolati o gratis. In passato, quando le comunicazioni con le famiglie erano via radio, esisteva una convenzione internazionale che fissava costi più bassi per i marittimi. Un altro intervento di Itf all'interno dei contratti ha riguardato la maternità: si sono stabilite delle norme per aiutare le donne che a bordo scoprono di essere in attesa di un figlio. Dopo un periodo in cui possono



Foto: Frank Andlauer

ancora lavorare, sono sbarcate e rimpatriate a spese dell'armatore ricevendo un bonus. Molti armatori hanno pensato di far fare un test di gravidanza prima dell'imbarco, con grave violazione della privacy delle lavoratrici, ma la Itf ha reagito subito e ha sollevato il problema al Comitato dei Saggi della Ilo, l'organizzazione dell'Onu per il lavoro. Il risultato è che tutti i governi saranno informati del fatto che l'esame di cui sopra è vietato; i sindacati affiliati alla Itf, Fit-Cisl inclusa, si sono attivati chiedendo di modificare i contratti collettivi o le procedure aziendali ove presenti queste richieste di test di gravidanza pre-imbarco.

A parte questi interventi, durante l'ultima riunione dello Steering Committee della sezione marittimi e portuali di Itf, svoltasi a Londra, stato presentato uno studio sulla salute mentale dei marittimi, finanziato dalla stessa Federazione internazionale e affidato all'Università di Yale. La presentazione è stata fatta da uno dei ricercatori e precisamente Rafael Y. Lefkowitz. Sono stati intervistati con un questionario 1.572 marittimi per l'88% maschi e il 12% donne. È stata fatta nei campioni la suddivisione per età. Molta attenzione è stata posta nella scelta delle nazionalità, in modo che comparissero nell'intervista non solo i più numerosi, cioè gli asiatici, ma anche europei e americani, il tutto per avere uno spettro rappresentativo. L'analisi ha riguardato anche le posizioni a bordo che dovevano riflettere nel numero le

situazioni medie in atto. Una successiva e ulteriore scelta nel campione ha tenuto conto della distribuzione nelle varie sezioni di bordo (coperta, macchina,

**La Itf ha deciso di aumentare il raggio e la profondità della propria azione usando ogni possibile strumento, anche quello contrattuale**

hotel). Neppure la bandiera della nave è stata trascurata e pertanto gli intervistati per il 42% erano imbarcati su navi Foc, per il 46% in bandiera nazionale e per uno scarto del 13% "unknown". Non poteva mancare per la completezza della ricerca la tipologia delle navi. Si sono presi in considerazione in maniera equilibrata tutti i tipi di navigli, comprese le navi passeggeri.

La presentazione che ci stata fatta in Itf dal Prof. Lefkowitz è stata ricca di dati che sarebbe troppo lungo riportare in questa nota. Ci limiteremo ad indicare alcuni risultati qualificanti. Secondo gli intervistati, nel malessere psicofisico giocano anche i fattori legati all'ambiente di lavoro, come la poca attenzione delle compagnie al fenomeno, e l'insoddisfazione per il lavoro svolto. Il malessere aumenta anche nel caso di incidenti sul lavoro oppure quando il marittimo vive una estensione del periodo di imbarco.

La ricerca ha offerto spunti anche rispetto ai fattori che maggiormente contribuiscono a creare il quadro che è emerso. Le cause più importanti sono: la mancanza di un training adeguato, la scarsità di attenzione da parte dell'armatore all'ambiente di lavoro, le carenze in tema di salute e sicurezza dell'ambiente di lavoro, la poca soddisfazione derivante dal proprio lavoro. Dobbiamo poi mettere in risalto come la lontananza dalla famiglia incida notevolmente al di là dei fattori indicati.

La Itf ha deciso di aumentare il raggio e la profondità della propria azione usando ogni possibile strumento, anche quello contrattuale. Questo studio permette dunque ai sindacati affiliati alla Itf, durante le contrattazioni con gli armatori, di avere un ulteriore strumento con il quale poter migliorare le condizioni dei lavoratori riducendo il più possibile le fonti di stress durante i periodi di imbarco.

Abbiamo citato le iniziative già prese, ma ne saranno valutate altre grazie alla sempre maggiore consapevolezza e conoscenza dei fenomeni di malessere psicofisico.

# Sulla stessa barca: proteggiamo i lavoratori e gli interessi del Paese



**Remo Di Fiore**

Componente a nome della FIT-CISL  
dell'Esecutivo ITF

**I**l sindacato è continuamente al lavoro per tutelare gli interessi dei marittimi e quindi del Paese. In questo senso usiamo tutti gli strumenti a nostra disposizione a partire dalla concertazione e dai contratti. Ne è un esempio il problema interpretativo della convenzione Mlc 2006 che abbiamo individuato e vogliamo risolvere: ve ne parliamo qui per dare prova concreta del nostro impegno costante.

Come sappiamo la Mlc 2006 è l'insieme delle norme emanate dalla Ilo (International Labour Organisation, agenzia dell'Onu per il lavoro basata a Ginevra) che regolamentano tutto il mondo marittimo rispetto agli orari di lavoro e di riposo, i salari minimi, il reclutamento, il periodo di imbarco, assicurazioni e via elencando. Come più volte è stato detto, non esiste nulla di simile nel campo del lavoro a livello internazionale.

A Torino esiste una scuola Ilo ove le autorità marittime inviano il loro personale affinché sia preparato, in quanto ogni paese marittimo deve avere un gruppo ispettivo di funzionari per i controlli a bordo delle navi, il cosiddetto Port State Control – Psc, che in Italia si chiama Capitaneria di porto. È interessante notare che anche la Itf, la Federazione internazionale dei lavoratori dei trasporti a cui come Fit-Cisl siamo affiliati, invia i propri ispettori alla scuola di Torino, dove devono formarsi. A febbraio per esempio la nostra Livia Martini frequenterà il corso. Le lezioni sono tenute a seconda dei partecipanti in inglese o francese.

Per quanto questo percorso formativo sia chiaro e porti ad applicare uniformemente la Mlc 2006, spesso possono nascere divergenze interpretative sulla convenzione medesima, alcune delle quali possono creare ricadute notevoli per i costi dell'attività del trasporto marittimo. È necessario come premessa sottolineare che, in caso di divergenze interpretative, esiste alla Ilo quello che è chiamato "Comitato dei saggi", ovvero un gruppo di funzionari incaricati di stabilire l'interpretazione corretta su un punto oggetto di contenzioso. Charamente questa procedura non è breve, specie per esempio quando ci troviamo di fronte al fermo di una nave.

Il Psc, che può intervenire su richiesta anche dell'ispettore Itf o del marittimo stesso, ha vari strumenti operativi. Di fronte a piccole deficienze può fissare un periodo di tempo per

sanare la situazione, segnalando la nave in un sistema controllato da tutti i Psc, e può al limite detenere la nave sino a quando tutto non sia corretto. In questo caso vi sono costi aggiuntivi notevoli per l'armatore, in quanto un ritardo nella consegna delle merci in un porto successivo può far scattare delle penali per l'armatore, oppure perdere il noleggio o altro. Inoltre, qualora la nave venisse "colta in fallo" per tre volte può essere "banned", cioè bandita per un periodo di tempo a esercire in una certa area marittima.

E ora veniamo al caso che interessa da vicino la bandiera italiana: si tratta della regola Standard A2.2 comma 1 che stabilisce quando debbono esser pagati i salari ai marittimi. Il comma recita: «Each Member (State) shall require that payments due to seafarers working on ships that fly its flag are made at no greater than monthly intervals and in accordance with any applicable collective agreement». In altre parole il comma stabilisce che obbligatoriamente (il verbo modale è infatti shall) il marittimo deve esser pagato a intervalli di tempo non superiori a un mese e in linea con quanto stabilito dal contratto collettivo. È questo secondo riferimento che crea per le navi di nostra bandiera problemi notevoli. Per quanto ci riguarda la norma parla di intervalli non superiori a un mese e tutto fa supporre che un eventuale contratto collettivo debba riflettere il principio dell'intervallo mensile. Eppure ci sono dubbi interpretativi su questo testo che hanno creato conseguenze notevoli, anche in Italia ma non solo.

Il Psc di molti paesi, a partire da Germania e Regno Unito, ritiene invece che il contratto possa prevedere un momento diverso entro cui occorre effettuare il pagamento. Sfortunatamente è il caso nostro del contratto degli stranieri (Non-Doms) a bordo delle navi in bandiera italiana del Registro internazionale. In quel contratto si dice che il pagamento va effettuato "alla fine di ogni mese" e questa formulazione è problematica e ci auguriamo che venga modificata in occasione del rinnovo anche se ciò non appare al momento nella proposta degli armatori.

Dove nascono i problemi è presto detto: chi conosce un poco il mondo marittimo sa che un ufficio paghe per emettere il cedolino deve attendere dal bordo l'elenco delle ore di straordinario, i lavori straordinari, eventuali periodi fuori servizio del marittimo e altro ancora. Ecco quindi che il primo mese

il salario arriverà in banca al marittimo per esempio il 9 del mese successivo e da quel momento per i mesi successivi non oltre quella data («...at no greater than monthly intervals...»). Vi sono poi altre complicazioni per paesi come l'Ucraina, ove il sistema bancario per le rimesse è soggetto a verifiche che ritardano i tempi di accredito vista la situazione politica nell'area. Stando così le cose, qualcuno pensa di fornire a fine mese un acconto e poi più avanti il saldo. Tuttavia così il sistema non soddisfa il requisito dell'intero salario dovuto, specie quando un marittimo Non-Doms sbarca e chiude ogni rapporto con l'armatore: egli vuole subito il saldo.

**Se l'Italia perde il controllo della sua flotta, non sarà lei a fissare il prezzo di trasporto e avremo seri danni alla nostra economia**

pre avviene, come in un caso recente quando per evitare danni via telefono si è cercato di contattare il Psc che era a bordo e lo stesso ufficiale non ha voluto neppure parlare con noi e ha detenuto la nave pur essendo stati fatti i pagamenti il giorno 7 del mese successivo. Questo episodio ha spinto l'armatore a lasciare la bandiera italiana per passare

perdiamo il controllo della nostra flotta e affidiamo ad altri il trasporto saremmo potenzialmente deboli nel controllo delle "freight rates", cioè non saremo noi a fissare il prezzo del trasporto via nave (che riguarda l'85% delle merci) ma qualche altro paese al posto nostro, gravando quindi sul costo finale delle nostre esportazioni e danneggiando la nostra economia.

Ecco perché come Fit-Cisl al più presto vogliamo fermare il trend di navi in uscita dalla nostra bandiera anche correggendo la formula dei pagamenti nel nostro contratto Non-Doms. Come si vede da questo approfondimento, il



Mentre le altre bandiere applicano contratti ltf e quindi non hanno quella formulazione problematica e vale quindi il principio dell'intervallo della Mlc, per la nostra bandiera è diverso e navi nostre sono state detenute dal Psc, come si diceva, in Germania e nel Regno Unito in quanto l'autorità preposta ritiene prevalente quanto scritto nel testo del nostro contratto collettivo nazionale. Altre volte con un intervento attraverso la ltf siamo riusciti a sbloccare la situazione con il Psc. Tuttavia questo non sem-

a quella panamense: un danno per la flotta italiana.

Del resto, se i dati non sono errati, naturalmente anche per altri motivi, negli ultimi anni 62 navi hanno lasciato la nostra bandiera con conseguenze occupazionali, per quanti pochi italiani potessero esservi a bordo. Si tratta di un fatto grave per la nostra economia, perché, a parte l'indotto, essendo noi un paese trasformatore che importa materie prime ed esporta prodotti finiti, se

sindacato continua ad avere a cuore gli interessi del Paese e lo dimostra continuamente. Il governo invece sembra non rendersi conto della posta in gioco e latita. Per cambiare le cose la Fit-Cisl giustamente continuerà a portare avanti con Filt-Cgil e Uiltrasporti la vertenza "Rimettiamo in movimento il Paese", che si occupa di tutti i problemi dei trasporti, compresi quelli del comparto marittimo.

# Infortunati sul lavoro: buone pratiche tra Ferrara e Bologna

**L**a Fit-Cisl Ferrara, come tutta la Fit e la Cisl, ha quale priorità l'eradicazione del fenomeno degli infortuni sul lavoro. In questo senso ogni passo avanti è prezioso, pertanto vogliamo qui parlare dei progressi fatti in un'azienda della logistica, la M3.

I dati confermano che gli infortuni sul lavoro sono in costante crescita. Sono numeri sconvolgenti che devono chiamare ognuno di noi a contribuire a porre fine a questi fenomeni: il datore di lavoro facendo più efficaci valutazioni dei rischi sugli ambienti di lavoro, al fine di adottare le misure più idonee a renderli sicuri; il lavoratore rispettando i doveri stabiliti dal Testo Unico 81/08 per garantire salute e sicurezza; la parte sindacale vigilando affinché tutto questo avvenga ed eventualmente intervenendo; le istituzioni controllando e sanzionando in caso di violazione.

Una recente sentenza della Corte di Cassazione (1465/2019), inerente a un caso di un lavoratore morto per crisi cardiaca accaduta durante l'espletamento della mansione di lavoro, ha ribaltato le responsabilità del datore di lavoro nel caso accadano questi eventi, considerati infortuni sul lavoro. Fino a tale sentenza il legislatore è sempre stato prudente nel valutare le responsabilità del datore di lavoro in caso di lavoratore colpito da infarto, ritenendo indispensabile la prova del nesso causale tra evento e morte (Corte Cassazione n. 12685/2003 e n. 26231/2009).

Con l'ultima sentenza del 2019, la Corte di Cassazione ha evidenziato la responsabilità in capo al datore di lavoro nel caso in cui al lavoratore venga assegnata una mansione che richieda sforzi eccessivi, valutando anche la pressione nel dover compiere tale attività in tempi ristretti. La Suprema Corte considera, in tal caso, un nesso di causalità tra l'arresto cardiaco e le violazioni delle norme di prevenzione che il datore di lavoro avrebbe dovuto valutare, adottando le misure cautelative per ridurre/eliminare i rischi nell'ambiente di lavoro, garantendo salute e sicurezza. Così la giurisprudenza afferma che è obbligo del datore di lavoro predisporre misure anti-infortunistiche, anche per lavorazioni di carattere eccezionale ma possibili, al fine di evitare il rischio infortunio.

La crescita esponenziale degli infortuni sul lavoro rende indispensabile un intervento certo (e non lasciato al "buon senso



del datore di lavoro") nella valutazione dei rischi da parte delle autorità competenti, al fine di rendere obbligatorie misure di prevenzione e sistemi sanzionatori più spinti per chi non le rispetta.

Un esempio di buona pratica su questo tema nel settore della logistica, dove spesso l'applicazione delle regole risulta aleatoria, lo abbiamo avuto di recente nella cooperativa Coop M3 che occupa più di 100 lavoratori in diversi cantieri a Ferrara e a Bologna. La Coop M3 è cardio-protetta. La cooperativa di facchinaggio e logistica è la prima, in Italia, ad attrezzarsi con un defibrillatore esterno automatico (DAE) che "vigilerà" sul cuore di dipendenti e collaboratori. L'idea, un'iniziativa di responsabilità sociale, è nata in accordo con la Fit-Cisl Ferrara. Il DAE è l'unico strumento in grado di sconfiggere l'arresto cardiaco improvviso, una patologia che ogni anno uccide 70mila italiani. Il progetto nostro e della cooperativa è quello di estendere la cardio-protezione a tutti i cantieri dotandoli di un defibrillatore a portata di mano con operatori formati all'uso, pronti ad intervenire in caso di bisogno.

Come Fit-Cisl Ferrara porteremo ai tavoli sindacali di nostra competenza questa buona pratica come esempio da seguire per arrivare ad eradicare il fenomeno degli infortuni, con l'auspicio che anche gli organi preposti aumentino i controlli preventivi di questo fenomeno.

Massimiliano Vicentini  
FIT-CISL Ferrara

# Pittelli

## nuovo Segretario generale: «Sempre accanto a chi lavora»



**A**ntonio Pittelli, classe 1980, il 21 novembre scorso è stato eletto Segretario generale della Fit-Cisl Friuli Venezia Giulia, succedendo a Lilli Bigoni. Completano la Segreteria Mario Messina e Claudio Sincovich. All'elezione erano presenti tra gli altri il Segretario generale della Fit-Cisl nazionale Salvatore Pellicchia e i Coordinatori nazionali Eliseo Grasso e Gaetano Riccio, oltre a vari Segretari generali delle altre regioni.

### Da quale area contrattuale provieni?

«Provengo da Trenitalia, dove sono stato assunto nel 2004 come capotreno nella Regionale. Precedentemente lavoravo in un'azienda spedizioniera, che curava l'import/export con i paesi europei ed extraeuropei».

### Quando sei entrato nella Fit-Cisl?

«Subito, appena assunto in ferrovia. È un passo che ho fatto grazie a giovani attivisti, che hanno condiviso con me e i miei amici neoassunti i valori della Cisl, dimostrando grande passione per il loro impegno sindacale. Con piacere e convinzione ho firmato la mia prima e unica delega di adesione sindacale. E non me ne sono pentito».

### E da attivista, come hai iniziato?

«La primissima esperienza è stata nel 2008. La mia Segreteria mi ha chiesto se volessi provare a ragionare sui turni assieme a chi ne aveva più esperienza. E così, accompagnato da un

altro attivista della mia regione, mi sono ritrovato nella sede nazionale di via Musa a Roma, assieme a molti altri delegati di tutte le regioni, a provare a fare un ragionamento che andava oltre la mia regione di provenienza.

Successivamente è arrivato l'impegno come Rsu, grazie al quale mi sono formato sia a livello normativo che umano. Per quanto mi riguarda, quella da Rsu è una esperienza molto intensa ma anche molto bella, che ti mette in prima persona a contatto con tutte le sfaccettature lavorative e umane dei colleghi di lavoro.

Infine, nell'ultimo congresso sono entrato nella Segreteria regionale: un'altra esperienza molto forte e molto formativa, grazie alla quale ho compreso la vastità dell'impegno che contraddistingue la nostra Federazione».

### Quali esperienze ti hanno colpito durante questi anni di attivismo sindacale?

«Ogni volta che come Fit-Cisl Friuli Venezia Giulia riusciamo a salvare dei posti di lavoro a rischio. Sono successi che colpiscono e che sono importanti per i lavoratori interessati, ovviamente, ma anche per noi sindacalisti che lottiamo accanto a loro.

Anche i corsi di formazione mi coinvolgono molto. Da subito la Fit-Cisl mi ha invitato a partecipare a numerosi momenti formativi pure molto diversi tra loro per oggetto: dalla normativa contrattuale alla sicurezza sui posti di lavoro, passando per lo sviluppo delle capacità comunicative e il miglioramento delle tecniche di trattativa. Per questo non posso che ringraziare la Fit-Cisl, ma soprattutto tutti gli insegnanti, che non hanno mai mancato di dimostrare la loro grande passione nel condividere la loro esperienza».

### Come pensi di impostare questa nuova esperienza?

«Sicuramente partendo dalle donne e dai giovani. Ma soprattutto girando per tutti i luoghi di lavoro, andando a raggiungere tutte le aree contrattuali. Insomma, come mi ha insegnato la Fit-Cisl, consumerò le mie scarpe camminando accanto alle lavoratrici e ai lavoratori».

FIT-CISL Friuli Venezia Giulia

# Tpl totalmente elettrico: Fit-Cisl pronta per la sfida 2030

**L**'inizio di un nuovo anno (ed ancor più il cominciare di un nuovo decennio) è sempre tempo di riflessioni, di "promesse" per il futuro, di previsioni per i prossimi mesi.

Da parte nostra non vorremmo sottrarci a questa prova e anzi, raccogliendo il testimone di questa ipotetica sfida, lanciamo quello che, secondo noi, sarà il tema del prossimo decennio, ovvero lo sviluppo sostenibile.

Il 2019 è stato l'anno di Greta Thunberg, incoronata personaggio dell'anno dalla rivista Time; è stato l'anno della generale presa di coscienza dei cambiamenti climatici in atto.

Queste tematiche, i cui "capitoli" si possono rintracciare in documenti con "numeri e scadenze" ben precise (si vedano ad esempio l'Agenda Onu 2030 per lo sviluppo sostenibile e la Strategia nazionale italiana per lo sviluppo sostenibile) non si limiteranno a produrre articoli sui giornali ma genereranno conseguenze concrete, che impatteranno direttamente nella vita dei lavoratori che rappresentiamo.

In Lombardia, ad esempio, questi temi hanno trovato una prima declinazione "ambrosiana" nella stipula di un protocollo lombardo dello sviluppo sostenibile, che ha visto la Cisl Lombardia tra i firmatari, sottolineando con forza l'inscindibilità del connubio tra sviluppo economico e il «rafforzamento dell'inclusione sociale per il contrasto a ogni forma di disuguaglianza e povertà, condizioni imprescindibili per lo sviluppo della vita dignitosa delle persone».

Perché sottolineare questi aspetti? Che piaccia o meno, uno dei pochi dati certi è che stiamo attraversando un'epoca di grandi cambiamenti che scuotono nelle fondamenta il modo stesso in cui il sindacato dovrà rispondere ai bisogni dei lavoratori. Facciamo un piccolo esempio, nella tabella allegata, prendendo semplicemente a riferimento i dati dell'Atm di Milano.

Entro la fine del 2020 è prevista una riduzione di 15mila tonnellate/anno di CO2 e di 6 milioni di litri/anno di gasolio; per il 2030 i mezzi Atm consumeranno 30 milioni di litri/anno in meno di gasolio e la produzione di CO2 si ridurrà di quasi 75mila tonnellate/anno.

Come si può notare il futuro è veramente alle porte, con tutte le sue straordinarie opportunità, ma anche con le sue forti contraddizioni.

Mezzi	2018	2020	2030
Elettrici*	1%	15%	100%
Ibridi	2,3%	25%	0%
Diesel	96,5%	60%	0%

\*= zero particolato, zero ossidi di azoto, zero monossido di carbonio, zero idrocarburi incombusti.

Passare, in poco più di un decennio, da una flotta di bus quasi interamente diesel a una totalmente elettrica non comporta solamente una diminuzione delle emissioni inquinanti ma anche, dal punto di vista lavorativo, una architettura del sistema manutentivo totalmente diversa (e non ci riferiamo solamente alla diversa struttura del motore diesel rispetto a quello elettrico). Discorso del tutto simile potremmo fare per l'acquisto da parte della regione Lombardia dei nuovi treni Caravaggio per Trenord.

Il manutentore del prossimo decennio, infatti, dovrà confrontarsi con un cambio tecnologico che imporrà la necessità di investire pesantemente in formazione continua, interfacciarsi con macchine utensili in cui l'intelligenza artificiale avrà un ruolo decisivo, entrare sempre più nella logica di lavoro in team in cui conoscenza e competenza sostituiranno l'oramai obsoleto concetto di "gerarchia verticale".

Insomma, il prossimo potrebbe essere il decennio nel quale si riscriverà completamente "l'alfabeto del lavoro": non è tanto (o solo) un capitolo del nuovo rapporto fra automazione e posti di lavoro, ma della nascita di nuove professionalità e della scomparsa di altre. Come Fit-Cisl Lombardia, insieme alla Fit e alla Cisl, vogliamo governare questo cambiamento inevitabile, in modo che porti il massimo vantaggio a tutte le parti coinvolte: lavoratori, utenti e aziende.

*Giovanni Abimelech  
Segretario generale  
FIT-CISL Lombardia*

# Dopo il flop navi no a voli pindarici, dalla Regione serve concretezza

**S**i dice che perseverare nei propri errori sia diabolico. E allora come Fit-Cisl Sardegna cosa dobbiamo pensare dell'insistenza della Regione nel creare compagnie di trasporto, visto che quelle sarde finora sono finite tutte piuttosto male? Con una disinvoltura che non si addice a chi ha la responsabilità di governare situazioni complesse, la Giunta regionale ha annunciato di aver avviato lo studio per la creazione di una compagnia aerea sarda.



Sono state proposte Anas Sarda, navi sarde, aerei sardi: viene da chiedersi se si ha la coscienza delle conseguenze che possono avere simili iniziative. A titolo di esempio, chi ha dimenticato la disastrosa esperienza della Saremar? Noi no di certo, visto che spesso ci si ricorda del sindacato solo quando c'è da raccogliere i cocci. Saremar era una compagnia di trasporto marittimo di proprietà dello Stato e in ottima salute, che è stata acquisita dalla Regione tra il 2009 e il 2011 (anno in cui è arrivata al 100% dell'azionariato) e che appena nel 2016 è stata affondata nei debiti.

"Indimenticabile" è stata anche la vicenda della compagnia aerea regionale. Si chiamava Alisarda (poi diventata Meridiana), fondata nel 1963 da Karim al Hussaini, meglio noto come il IV Aga Khan, che si è fatto carico per decenni di garantire i collegamenti dell'isola con il continente. Pochi anni fa eravamo arrivati al punto in cui da una parte Meridiana era in perdita, dall'altra la Regione finanziava direttamente

Ryanair (si badi bene: senza mettere i soldi pubblici a bando) perché portasse turisti nell'isola. Comprensibilmente la proprietà di Meridiana ha gettato la spugna e, dopo le note e travagliate vicende economiche, Meridiana è stata ceduta al Qatar diventando Air Italy.

Questo paese arabo ha quindi avuto "in regalo" la possibilità di aggirare gli ostacoli per raggiungere gli Stati Uniti con linea diretta, attraverso appunto Air Italy, cosa che non sarebbe consentita dagli accordi internazionali. E ora la nuova compagnia aerea italo-qatariota non nasconde l'intento di trasferire le attività a Milano Malpensa, insieme alle centinaia di lavoratori sardi. In tutta risposta la Giunta regionale che fa? Annuncia con grande enfasi lo studio per la creazione di Air Sardinia, che significa da un lato implicitamente avere dato via libera al piano di trasferimenti di Air Italy, la quale quindi non è evidentemente considerata una compagnia aerea sarda, e dall'altro dare il via a una nuova compagnia il cui futuro, stando alla storia recente, non sarà certo luminoso.

Come Fit-Cisl Sardegna ci domandiamo perché, nel momento in cui si stava ristrutturando la ex Alisarda e si era presentata l'occasione, siano mancati la volontà e il coraggio di entrare nel capitale societario, lasciandosi scappare dal Qatar la compagnia aerea senza battere ciglio. In relazione al tema molto sentito della continuità territoriale, se si vuole avere maggiore credibilità quando si fanno richieste in Europa, ci pare si sia trovata la strada peggiore e con conseguenze drammatiche per la perdita di ulteriori posti di lavoro in una regione già colpita duramente dalla crisi economica.

Per noi la strada da seguire è quella che continuiamo a indicare da tempo: la Giunta regionale pretenda dal governo italiano, unico interlocutore con la Commissione europea, che sia determinato nel garantire alla Sardegna i diritti di continuità territoriale oggi non riconosciuti.

*Valerio Zoccheddu  
Segretario generale  
FIT-CISL Sardegna*

# Sicurezza sul lavoro, prevenzione e formazione centrali per la Fit-Cisl

**S**i diventa Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza perché in qualche modo si sente l'attitudine a occuparsi della "prima fondamentale tutela" dei lavoratori, quella della salute e sicurezza in ambito lavorativo. L'inizio è piuttosto duro: si aspetta la formazione aziendale, si cerca di capire come muoversi, nell'ansia di fare tutto il possibile, subito e al meglio. A volte ci si sente impotenti e forse si ha paura di sbagliare.

Tuttavia, L'RLs iscritto alla Fit-Cisl Toscana, come tutti quelli della Fit e della Cisl, parte avvantaggiato non solo per la formazione di altissimo livello che riceve (in ottica sindacale), ma anche perché sin dall'inizio è supportato dal gruppo, dalla squadra del Punto Salute e Sicurezza della Fit-Cisl Toscana, dove trova accoglienza e stimolo motivazionale. Il confronto con gli altri, la condivisione dei "casi" difficili, di quelli risolti e irrisolti, dell'iter seguito, "i sentieri già battuti" e i risultati ottenuti, l'aggiornamento continuo, le consulenze dei giuslavoristi Cisl, aiutano a rafforzare l'autorevolezza nel ruolo e soprattutto preparano ad affrontare le varie problematiche reali.

Nel Punto Salute e Sicurezza Fit-Cisl Toscana si partecipa, fra le altre cose, alla progettazione e realizzazione della campagna di sensibilizzazione dei "Signori Sicurezza": si sperimentano dunque nuovi modi di promuovere la cultura della prevenzione e dell'attenzione al rischio. In questa maniera nelle aziende ci si afferma e distingue per un modo più completo e a tutto tondo di esercitare il proprio ruolo.

Il tema della sicurezza è molto sentito e praticato da molte società ed in particolare dal gruppo Fs Italiane e dalla società Rfi, che ha creato l'Accademia della Sicurezza, il cui obiettivo è arrivare ad azzerare gli infortuni mortali. La Safety Academy è composta da una squadra di colleghi di vari settori e qualifiche, supportata dai vari direttori territoriali e da alcuni medici competenti, oltre naturalmente che dai Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione, i quali collaborano per promuovere, attraverso le esperienze vissute sul campo, metodi, strumenti e azioni innovativi integrati.

Lo scorso ottobre, a Roma, si è svolta una manifestazione nazionale organizzata da Rfi nella quale sono stati premiati i Safety Maker (ovvero costruttori della sicurezza) di tutte le

Direzioni territoriali; per la Toscana è risultato il primo eletto Antonino Siclari. Siclari può vantare una formazione e preparazione acquisita attraverso i vari corsi e stage promossi e organizzati dalla Fit-Cisl Toscana dove ha dimostrato attenzione e passione nello svolgere e praticare la sicurezza nei luoghi di lavoro. Siclari fa parte anche del Punto Salute e Sicurezza della Fit Toscana ed è uno dei principali attivisti e collaboratori.

Continuare ad aggiornarsi, vigilare e prepararsi a dare il proprio contributo anche in azienda nelle fasi di importanti cambiamenti come quella che ci aspetta con il recepimento della norma Uni ISO 45001/2018 sarà il nostro prossimo importante impegno. Le aziende più grandi si stanno impegnando a recepire questa norma. È assolutamente indispensabile da una parte proseguire a sensibilizzare le aziende a fare attenzione nell'affidamento e nella gestione dei contratti di appalto, dove la sicurezza deve essere patrimonio comune e distintivo di tutte le imprese appaltatrici, e dall'altra continuare a investire e a promuovere la cultura della sicurezza per mezzo di campagne di comunicazione, ma soprattutto attraverso il coinvolgimento diretto dei lavoratori, organizzando iniziative negli impianti per rendere partecipi i lavoratori.

Un grazie a tutto il gruppo dirigente della Fit-Cisl Toscana che crede nel progetto sicurezza attraverso la promozione del Punto Salute e Sicurezza con la formazione continua e gli incontri intersettoriali che invogliano e stimolano a partecipare e a diffondere la cultura della sicurezza in mezzo ai lavoratori.

*Antonino Siclari  
Rsu/RLs FIT-CISL  
Componente Punto Salute e Sicurezza  
FIT-CISL Toscana*

# Italiani in crisi di fiducia nel futuro

**L'**incertezza è lo stato d'animo con cui il 69% degli italiani guarda al futuro, mentre il 17% è pessimista e solo il 14% si dice ottimista. Oggi il 69% degli italiani è convinto che la mobilità sociale sia bloccata. Lo rivela il 53° Rapporto Censis.

Dal 2011 la ricchezza immobiliare delle famiglie ha subito una decurtazione del 12,6% in termini reali. E il 61% degli italiani non comprenderebbe più i Bot, visti i rendimenti microscopici.

Nel corso dell'anno il 74% degli italiani si è sentito molto stressato per questioni familiari, per il lavoro o senza un motivo preciso. E secondo il 69% l'Italia è ormai un Paese in stato d'ansia (il dato sale al 76% tra chi appartiene al ceto popolare). Del resto, nel giro di tre anni (2015-2018) il consumo di ansiolitici e sedativi è aumentato del 23% e gli utilizzatori sono ormai 4,4 milioni (800mila di più di tre anni fa). Disillusione, stress esistenziale e ansia originano un virus che si annida nelle pieghe della società: la sfiducia. Il 75% degli italiani non si fida più degli altri, il 49% ha subito nel corso dell'anno una prepotenza in un luogo pubblico (insulti, spintoni), il 44% si sente insicuro nelle vie che frequenta abitualmente, il 26% ha litigato con qualcuno per strada.

Oggi solo il 19% degli italiani parla frequentemente di politica quando si incontra. Il 76% non ha fiducia nei partiti (e la percentuale sale all'81% tra gli operai e all'89% tra i disoccupati). Il 58% degli operai e il 55% dei disoccupati sono scontenti di come funziona la democrazia in Italia. Sono i segnali dello smottamento del consenso, che coinvolge soprattutto la parte bassa della scala sociale. E apre la strada a tensioni che si pensavano riposte per sempre nella soffitta della storia, come l'attesa messianica dell'uomo forte che tutto risolve.

Più occupati, meno lavoro. Rispetto al 2007, nel 2018 si contano 321mila occupati in più: +1,4%. La tendenza è continuata anche quest'anno: +0,5% nei primi sei mesi del 2019. Il riassorbimento dell'impatto della lunga recessione nasconde però alcune criticità. Il bilancio dell'occupazione è dato da una riduzione di 867mila occupati a tempo pieno e un aumento di 1,2 milioni di occupati a tempo parziale. Nel periodo 2007-2018 il part time è aumentato del 38% e anche



nella dinamica tendenziale (primo semestre 2018-2019) è cresciuto di 2 punti. Oggi un lavoratore ogni cinque ha un impiego a metà tempo. Ancora più critico è il dato del part time involontario, che riguarda 2,7 milioni di lavoratori. Nel 2007 pesava per il 38,3% del totale dei lavoratori part time, nel 2018 rappresenta il 64,1%. E tra i giovani lavoratori il part time involontario è aumentato del 71,6% dal 2007. Così oggi le ore lavorate sono 2,3 miliardi in meno rispetto al 2007 e parallelamente le unità di lavoro equivalenti sono 959mila in meno. Nello stesso periodo le retribuzioni del lavoro dipendente sono diminuite del 3,8%: 1.049 euro lordi all'anno in meno. I lavoratori con retribuzione oraria inferiore a 9 euro lordi sono 2.941.000: un terzo ha meno di 30 anni (un milione di lavoratori) e la concentrazione maggiore riguarda gli operai (il 79% del totale).

Un'agenda condivisa contro l'epica del disincanto. Le cronache della politica nazionale registrano l'interesse del 42% della popolazione e superano le voci classiche dei palinsesti come lo sport (29%) o la cronaca nera (26%) e rosa (18%). Nelle diete informative una importanza ancora minore è attribuita alle notizie economiche (15%) e soprattutto alla politica estera (10%). Ma questo ritrovato interesse nasce dalle ceneri di un disincanto generalizzato: si guarda la politica in tv come fosse una fiction. Lo dimostra la continua espansione dell'area del non voto alle elezioni politiche (astenuti, schede bianche e nulle): il 9,6% degli aventi diritto nel 1958, l'11,3% nel 1968, il 13,4% nel 1979, il 18% nel 1992, il 24,3% nel 2001, fino al 29,4% nel 2018. E non esiste nessun altro soggetto come i politici che gli italiani vorrebbero vedere di meno nei programmi televisivi: vale per il 90% dei telespettatori.

# «La salute dei nostri mari è la nostra priorità»



**Giulia Dellepiane**

*g.dellepiane@cisl.it*

**M**ai come oggi cresce l'attenzione per l'ambiente, specie tra le nuove generazioni. Questo anche grazie a testimonial famosi come la giovanissima attivista svedese Greta Thunberg. Ma c'è chi da anni si batte per la tutela delle nostre bellezze naturali come ad esempio l'associazione Marevivo, che punta soprattutto sull'educazione al rispetto: «Da quasi 40 anni siamo in prima linea per l'attenzione all'ambiente marino e scommettiamo soprattutto sulla formazione dei giovani – spiega **Rosalba Giugni**, Presidente di **Marevivo** –. Oggi, attraverso una rete di delegazioni sparse in tutta Italia, facciamo attività di pulizia delle spiagge e dei fondali e organizziamo con le scuole corsi di educazione all'ambiente e allo sviluppo sostenibile, proprio con l'intento di far comprendere quanto l'azione individuale e collettiva possa incidere sulla conservazione della biodiversità e sulla qualità della vita».



## La cura dell'ambiente ci riguarda tutti personalmente.

«Certo. Per questo il nostro messaggio è rivolto a tutti e lo diffondiamo grazie al lavoro con enti locali, scuole, famiglie, semplici cittadini ma anche con categorie di operatori più strettamente collegate con il mare come pescatori, operatori turistici, balneari, subacquei. Bastano piccoli gesti quotidiani per mettere in moto grandi cambiamenti».

## Qual è lo stato di salute del Mar Mediterraneo in particolare?

«Che il Mediterraneo non goda di ottima salute purtroppo si sa. Numerosi studi e ricerche ci raccontano di un mare invaso dalla plastica: buste, bottigliette, flaconi, microplastiche che inquinano e vengono ingeriti dai pesci. Ma questo è solo uno dei problemi: nella classifica al primo posto troviamo i cambiamenti climatici e a seguire la pesca eccessiva, tutte problematiche che mettono seriamente a rischio l'equilibrio dell'ecosistema marino e quindi la sua capacità di produrre ossigeno vitale per la sopravvivenza dell'uomo e degli animali sul pianeta».

## Cosa dovrebbe fare l'Italia per migliorare la situazione dei suoi mari?

«Bisogna dire che l'Italia è abbastanza all'avanguardia per

quanto riguarda la tutela dei nostri mari. E non solo per l'elevato numero di aree marine protette, a cui anche Marevivo ha dato il suo contributo. Il ministro dell'Ambiente Costa all'inizio dell'anno ha infatti ascoltato la nostra petizione e ha dato il via al processo per l'istituzione dell'area marina protetta di Capri, per la quale ci battiamo da più di 30 anni con l'obiettivo di proteggere uno dei luoghi più straordinari e conosciuti del mondo. Dal 1° gennaio inoltre è entrato in vigore il divieto alle microplastiche nei prodotti cosmetici da risciacquo, previsto dalla legge di Bilancio 2018, altro importante traguardo dell'associazione. Certo, si può sempre fare di più. Ma noi non molliamo. E grazie all'approvazione del Green Deal, ora si spera che ogni Stato europeo faccia la sua parte nella lotta al cambiamento climatico e nella protezione dei mari. L'Italia utilizzi al meglio i fondi, con progetti concreti e mirati».

## Qual è il vostro progetto che ad oggi vi sta più a cuore?

«È difficile dirlo perché ci sono tante emergenze da affrontare contemporaneamente, ma al momento siamo molto concentrati sul lavoro di sensibilizzazione affinché passi la legge SalvaMare che costituirebbe uno strumento importante per esempio per la creazione di sbarramenti alla foce dei fiumi, che permetterebbero a tonnellate di macroinquinamento di essere bloccato prima che entri in mare».

# DOVUNQUE SEI SIAMO DALLA TUA PARTE



**CISL**

Più sedi nelle periferie. Più servizi. Più tutele.

Tesseramento 2020

[www.cisl.it](http://www.cisl.it)

## Segreteria Nazionale FIT-CISL

Segretario Generale:  
**Salvatore Pellecchia**

Segretari Nazionali:  
**Maurizio Diamante, Monica Mascia**



# FIT-CISL

FEDERAZIONE ITALIANA TRASPORTI

Via Antonio Musa, 4 - 00161 Roma  
T 06 44 286 307 - F 06 44 286 361  
[fit@cisl.it](mailto:fit@cisl.it) - [www.fitcisl.org](http://www.fitcisl.org)

## Sedi Segreterie Regionali FIT-CISL

### Abruzzo

Via E. Ferrari, 141 - 65122 PE  
Tel. 085/4214889 - Fax 085/4224071  
[fit.abruzzomolise@cisl.it](mailto:fit.abruzzomolise@cisl.it)

### Alto Adige

Via Raiffeisen, 13 - 39100 BZ  
Tel. 0471/978327 - Fax 0471/979795  
[fit@sbgcisl.it](mailto:fit@sbgcisl.it)

### Basilicata

Via Marconi, 365 - 85100 PZ  
Tel./Fax 0971/57832  
[fit.basilicata@cisl.it](mailto:fit.basilicata@cisl.it)

### Calabria

Via N.G. Nicotera, 19 - 88046 Lamezia T.  
Tel. 0968/419465 - Fax 0968/419465  
[fit.reg.calabria@cisl.it](mailto:fit.reg.calabria@cisl.it)

### Campania

Corso Novara, 43 - 80142 NA  
Tel. 081/286553 - Fax 081/5541045  
[fit.campania@cisl.it](mailto:fit.campania@cisl.it)

### Emilia Romagna

Via Milazzo, 16 - 40121 BO  
Tel. 051/256810 - Fax 051/255450  
[fitemi@cisl.it](mailto:fitemi@cisl.it)

### Friuli Venezia Giulia

P.zza Dalmazia, 1 - 34133 TS  
Tel. 040/6791344 - Fax 040/6791326  
[fit.reg.friuli.vg@cisl.it](mailto:fit.reg.friuli.vg@cisl.it)

### Lazio

Via S.G. in Laterano, 98 - 00184 RM  
Tel. 06/77265826 - Fax 06/77265821  
[fit.lazio@cisl.it](mailto:fit.lazio@cisl.it)

### Liguria

Via B. Buozzi, 15 2°p - 16126 GE  
Tel. 010/2477750 - Fax 010/256609  
[fitlig@cisl.it](mailto:fitlig@cisl.it)

### Lombardia

Via Gerolamo Vida, 10 - 20127 MI  
Tel. 02/37921801 - Fax 02/37921899  
[fit.reg.lombardia@cisl.it](mailto:fit.reg.lombardia@cisl.it)

### Marche

Via Marconi, 58 - 60125 AN  
Tel. 071/9715421 - Fax 071/41828  
[fit.reg.marche@cisl.it](mailto:fit.reg.marche@cisl.it)

### Molise

Via Ziccardi, 10 - 86100 CB  
Tel. 0874/478720 - Fax 0874/478739  
[fit.molise@cisl.it](mailto:fit.molise@cisl.it)

### Piemonte

Via Campana, 20 - 10125 TO  
Tel. 011/6520331 - Fax 011/6520573  
[fit.reg.piemonte@cisl.it](mailto:fit.reg.piemonte@cisl.it)

### Puglia

Corso Italia, 112 Int. DLF - 70123 BA  
Tel. 080/5219161 - Fax 080/5213821  
[fit.puglia@cisl.it](mailto:fit.puglia@cisl.it)

### Sardegna

Via Ancona, 11 - 09125 CA  
Tel. 070/3490349 - Fax 070/3490249  
[fit.reg.sardegna@cisl.it](mailto:fit.reg.sardegna@cisl.it)

### Sicilia

Via Roma, 115 - 90133 PA  
Tel. 091/6164874 - Fax 091/6164671  
[fit.reg.sicilia@cisl.it](mailto:fit.reg.sicilia@cisl.it)

### Toscana

Via Cittadella, 58/r - 50144 FI  
Tel. 055/334011 - Fax 055/334017  
[fit.reg.toscana@cisl.it](mailto:fit.reg.toscana@cisl.it)

### Trentino

Via A. De Gasperi, 61 - 38123 TN  
Tel. 0461/215167 - Fax 0461/980278  
[fittre@cisl.it](mailto:fittre@cisl.it)

### Umbria

Via Campo Marte, 4/Q1 - 06124 PG  
Tel./Fax 0742/320643  
[fitumbria@cisl.it](mailto:fitumbria@cisl.it)

### Val d'Aosta

Loc. Croix-Noire, 73  
11020 Saint Christophe AO  
Tel. 0165/238287 - Fax 0165/363355  
[fit.reg.valdaosta@cisl.it](mailto:fit.reg.valdaosta@cisl.it)

### Veneto

Via Piave, 7 - 30171 VE  
Tel. 041/5330856 - Fax 041/5330855  
[fit.veneto@cisl.it](mailto:fit.veneto@cisl.it)

# CONSORZIO NAZIONALE COOPERATIVE PLURISERVIZI

Società Cooperativa

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



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

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

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



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

Via Salaria, 89 – 00198 ROMA

Partita IVA 01211431000 – Codice Fiscale 03565500588 – CCIA 443682

Telefono: 06.400.48.20 - Fax: 06.85.40.292 – e mail: [segreteria@cncp.net](mailto:segreteria@cncp.net) – [www.cncp.net](http://www.cncp.net)



# 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



**nuova**

POLIZZA INFORTUNI  
FAMILIARE



**nuova**

POLIZZA RICOVERI  
COPERTURA INTERVENTI  
CHIRURGICI E DIARIA  
DI CONVALESCENZA



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



**nuova**

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



PERSONALE  
OPERATIVO ENAV



ISTITUTO NAZIONALE ASSISTENZA TRASPORTI

### Assistenza clienti:

Tel. 06.515741 selezione 1  
[inat@pec.agenziaspecialefl.it](mailto:inat@pec.agenziaspecialefl.it)

### Ufficio Sinistri:

Tel. 06.515741 selezione 1  
[sinistri\\_inat@pec.agenziaspecialefl.it](mailto:sinistri_inat@pec.agenziaspecialefl.it)  
[sinistri\\_inat@agenziaspecialefl.it](mailto:sinistri_inat@agenziaspecialefl.it)

### RC Auto:

Tel. 06.515741 selezione 3  
[rcauto@agenziaspecialefl.it](mailto:rcauto@agenziaspecialefl.it)