

Mensile per la Federazione Italiana Trasporti

La VOCE dei Trasporti 2

Febbraio 2017

LXVII anno dalla fondazione



FIT-CISL
FEDERAZIONE ITALIANA TRASPORTI

Foto di Fran&Andiver

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



Il frutto del mio benessere, un'assicurazione UniSalute

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

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

UniSalute, un nuovo modo di guardare all'assicurazione

UniSalute
SPECIALISTI NELL'ASSICURAZIONE SALUTE

www.unisalute.it
numero verde 800 114444

Unipol
GRUPPO

Sommario

Editoriale

2 Alitalia: i lavoratori non siano donatori di sangue

Mobilità ferroviaria

4 Firmato il contratto di gruppo delle Ferrovie dello Stato Italiane

7 Al via il ricambio generazionale nel Gruppo FSI

9 Ritorno ai turni collettivi rotativi per il personale mobile: trattativa vera o autentico bluff?

11 Quale Ferservizi avremo nel 2026?

12 Improrogabili le assunzioni in Rfi

Sindacato e Strategie

13 Mobilità Tpl. Autobus vetusti in Italia, ma qualcosa sta cambiando

15 Le società autostradali non facciano solo profitti ma anche servizio pubblico

17 Trasporto marittimo. Si rafforza il coordinamento del welfare dei marittimi

19 Trasporto marittimo. Da marinaio a marittimo qualificato di coperta

21 Trasporto aereo. Ryanair e il distacco dei lavoratori in ambito europeo

23 Trasporto aereo. La fatica operativa e l'elusione delle regole

25 Che fine hanno fatto le Ten-T?

28 Porti: asse strategico per lo sviluppo

Politiche Sociali

30 La legge di stabilità incorpora i contenuti dell'accordo sindacale sulle pensioni (2 – continua)

Generi e Generazioni

34 Donne. Sconti sui premi Inail per le aziende che applicano l'accordo anti-molestie

36 Giovani. Un nuovo Coordinamento per avvicinarsi a chi oggi è più lontano

Via Po

38 Responsabilità solidale negli appalti privati, meglio mutare le norme degli appalti pubblici

Fit International

40 Autotrasporto merci - Logistica. Etf presenta a Bulc le proprie proposte anti-dumping

42 Trasporto marittimo. Un sindacalista Itf attraversa la Manica a nuoto per raccogliere fondi per i marittimi

Regioni

43 Calabria, Lombardia

Opinioni e Colloqui

45 Il ritratto del Censis: Italia sempre più divisa

46 Intervista all'On. Luca Squeri

48 L'Aipd e la sfida dell'inserimento lavorativo delle persone Down

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

N. 2 Febbraio 2017

LXVI anno dalla fondazione

Autorizzazione del Tribunale di Roma n.350 del 16.6.1987

Proprietà La Rotaia S.r.l.

Direttore: **Antonio Piras**

Direttore Responsabile: **Ubaldo Pacella**

Redazione: **Gaetano Riccio, Michele Castellano, Massimo Malvisi, Osvaldo Marinig, Salvatore Pellecchia, Giovanni Luciano**

Impaginazione: **Fabio Grassini**

Segreteria di redazione e ottimizzazione grafica: **Patrizia Censi**

Direzione, Redazione, Amministrazione:

Via A. Musa, 4 - 00161 Roma

Tel. 06-44286307 Fax 06-44286361

e-mail: federazione_fit@cisl.it

Stampa: Tipografia CSR Via di Salone, 131/c - Roma

Via di Salone Roma. Tel. 06-4182113

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

Chiuso in redazione il 20/02/2017

Finito di stampare nel mese di Marzo

Tiratura: 28.000 copie

Alitalia: i lavoratori non siano donatori di sangue



Ciò, nonostante in tutti gli incontri avessimo sempre rigettato ogni approccio alle diverse questioni in assenza di un piano industriale per il risanamento finanziario e per un rilancio strategico della compagnia. Posizione confermata anche dai Ministri Calenda e Delrio che non hanno mai mancato di sottolineare i gravi problemi di gestione dell'azienda, le cui conseguenze infine ricadono sui lavoratori e sull'utenza.

Le premesse non erano incoraggianti. Infatti sembrava che la maggior parte del management avesse inizialmente cercato altri tortuosi quanto inconcludenti percorsi, ai quali abbiamo sempre espresso la nostra assoluta indisponibilità e la nostra ferma contrarietà. E non certo per una posizione pregiudiziale che chiudeva ogni ipotesi di confronto, ma perché non si mettevano sul piatto le vere questioni da affrontare e da risolvere. La Fit, come conferma tutta la sua storia, non ha mai rinunciato al principio-valore della responsabilità. Ma tra responsabilità e tutela dei lavoratori non si può mai aprire un varco pericoloso, che contrasti con la nostra "mission".

Non ci siamo lasciati condizionare o intimidire dagli attacchi frontali che tentavano di mettere in soffitta il rispetto degli accordi negoziali che abbiamo sottoscritto, con la scelta unilaterale di disdirli, sostituendoli con un regolamento aziendale che contrasta con le regole pur minime di corrette relazioni industriali. Non era que-

sta la modalità corretta per individuare occasioni e momenti di serio ed efficace confronto sulle grandi questioni che attengono al futuro della compagnia. Ogni atto unilaterale, come quello messo in atto con la disdetta del contratto, ha trovato da subito la nostra più ferma opposizione, come abbiamo confermato con la stessa formale diffida avanzata per l'immediato ripristino degli scatti contrattuali, illegittimamente sospesi.

Siamo partiti, lo abbiamo ribadito in ogni circostanza, dai problemi che travagliano la compagnia, e che ribadiscono le deficienze del suo management. Li abbiamo dedotti dagli scarni, quanto eloquenti, dati, che ci vengono propinati da essa stessa e che trovano adeguati risalti negli organi di stampa, pur fermi al bilancio del 2015: i costi industriali sono di oltre 3,6 miliardi all'anno; il costo dei 12 mila dipendenti è di 593 milioni, in linea pertanto con il costo del lavoro di altre realtà omologhe e più elevato solo rispetto a quello di Ryanair e Easyjet. Del tutto spiegabile perché queste ultime operano in regime di dumping sociale, non hanno personale adibito ai servizi di terra che vengono esternalizzati alle società di gestione aeroportuale. Ryanair, inoltre, applica al personale navigante il contratto di lavoro di diritto irlandese.

Ma torniamo all'Alitalia. Altra componente (sempre bilancio 2015) sono i costi per i servizi forniti da terzi, che incidono per 2 miliardi di euro. Un vero salasso, tanto che nel deficit di quell'esercizio di 419 milioni, si annidano gli sprechi e in particolare i

La notizia era molto attesa: «*Accordo raggiunto tra Alitalia e sindacati sul contratto. Al termine di una trattativa faticosa durata quasi dodici ore, le parti hanno sottoscritto un'intesa in cui si ribadisce la validità del contratto nazionale. Si concorda che la trattativa per il rinnovo, da concludersi entro il 31 maggio, si avvierà solo dopo la presentazione del piano industriale.*»

Nelle ultime settimane non è passato giorno in cui non siano emerse notizie a conferma della confusione che regnava sovrana nelle segrete stanze della compagnia, dalla quale fuoriuscivano indicazioni frammentate e perfino contraddittorie, tra cui la rivisitazione della società attraverso un modello ibrido, che prefigurava uno sdoppiamento della compagnia con un segmento low cost e un altro premium.

388 milioni di costo, forse fuori mercato, per il leasing degli aerei. Si aggiungono, inoltre, 171 milioni di “noli passivi”. Evidenzio tutto ciò per sottolineare che il costo del personale incide per meno del 15% sul totale degli impegni finanziari della compagnia. Pensare, quindi, che i lavoratori possano trasformarsi in “donatori di sangue” per rimettere in salute l’azienda urta contro le regole base del buonsenso e sui fondamentali stessi dell’economia. Solo il piano industriale deve davvero precisare obiettivi e linee di direzione, ed è questo che noi aspettiamo e che, con l’accordo del 24 febbraio, l’azienda si è impegnata a presentare. L’atteggiamento dilatorio delle scorse settimane ha accentuato l’ansia dei dipendenti, ma non solo, perché Alitalia è un pezzo molto importante del nostro sistema Paese, intorno al quale ruotano tante altre aziende che garantiscono lavoro e reddito ad un considerevole numero di famiglie.

Questi motivi spiegano perché abbiamo confermato lo sciopero del 23 febbraio scorso ed il motivo dell’adesione compatta dei lavoratori alla protesta.

Se la vertenza Alitalia, dopo l’accordo sottoscritto, sembra quindi avviarsi verso la ripresa di un clima costruttivo, registriamo tuttora parecchie incertezze sul piano industriale decennale Fsi. Fin da quando è stato varato alla fine dello scorso settembre, non abbiamo mai nascosto le nostre perplessità, oltre a sollecitare l’urgenza di un serrato confronto per affrontare le tante questioni in essere. Fino adesso silenzio. Un silenzio che prosegue e che mette a dura prova perfino la nostra pazienza; anche perché vorremmo conoscere nel dettaglio, ad esempio, la procedura di privatizzazione delle Frece (sulla quale ha espresso perplessità lo stesso Ministro Delrio), così come sull’insieme del processo di privatizzazione di parte del gruppo.

Vorremmo conoscere criteri e modalità e, soprattutto, gli obiettivi che si vogliono perseguire, così come i benefici attesi

nell’attuazione del piano industriale e i suoi tempi nonché le conseguenti ricadute sulla salvaguardia degli attuali livelli di occupazione e sulla loro crescita, in particolare a favore dei giovani, sia nel breve che nel medio periodo.

Che il tempo sia galantuomo è saggezza antica. Ed allora non sprechiamolo in vecchi e logori tatticismi, ma avviamo, in tempi stretti, un serio tavolo di confronto, che interessa non solo la categoria, ma tutto il Paese, poiché un vero rilancio del gruppo, come leader nazionale ed internazionale, costituirebbe una virtuosa traiettoria per il suo ammodernamento e l’avvio di un reale processo di nuova crescita, economica e sociale.

Certo, non ci aiuta molto allungare lo sguardo verso quello che offre il contesto in cui ci muoviamo. Dal versante della politica nessuna indicazione di strategia, perché tutto si consuma in un susseguirsi di zuffe, spesso riconducibili esclusivamente a questioni di potere e/o di poltrone. L’uno contro l’altro. Eppure era facile sperare che le forze politiche, tutte, si impegnassero nella messa a punto di una legge elettorale, omogenea fra le due camere, per poi aprire la via all’appuntamento elettorale. Tutto si rinvia, mentre a partire dal partito di maggioranza relativa, il Pd, la politica si consuma in un scontro tra “prime-donne”, di cui è difficile cogliere un minimo barlume verso la ricerca di una linea programmatica unitaria sulle grandi questioni che travagliano il Paese e che potremmo facilmente sintetizzare lungo tre linee direttrici: giovani, lavoro, Mezzogiorno.

Speravamo che dopo le motivazioni sulla sentenza della Corte Costituzionale sull’Italicum fossero finiti gli inutili bizantinismi e si tentasse di aprire una nuova stagione. Mi viene spontaneo un piccolo riferimento, che sollecita perfino una sorta di capogiro. Dopo il crollo del mondo, temuto per la Brexit e per la vittoria di Trump, dopo il diluvio ineluttabile che si sarebbe scatenato sul No al referendum, siamo allo stesso punto di qualche mese

fa: con i soliti problemi aperti, con le speranze deluse, con il Paese disorientato e rassegnato, fermo al palo.

Nel recente incontro nella montagna incantata di Davos, i grandi della terra avevano finalmente scoperto la politica, in contrasto alle solite elucubrazioni degli economisti, e guarda caso con un vero protagonista: il leader della Cina, che ha ripetuto un antico proverbio: «Non è importante che il gatto sia bianco o sia nero purché prenda il topo». Il messaggio, ovvio, è che si affronti la crisi e si riavvii la crescita con una scelta di campo d’azione, così sottolineata: «L’economia globale è il grande oceano da cui non si può scappare». Ben diverso dal richiamo di Trump a un’America sempre più sola e, secondo lui, sempre più forte.

Parlavo di un possibile leggero capogiro, che trova subito sollievo se guardo al nostro mondo, al momento importante che stiamo vivendo. Abbiamo avviato la macchina del Congresso, si sono chiuse le assemblee sui luoghi di lavoro, sono in corso le assemblee territoriali e si apriranno, fin dalle prime settimane di marzo, i congressi regionali. Stiamo vivendo, nonostante la sonnolenza delle politica e l’appannarsi dell’Europa, momenti di tensione ideale, di confronto aperto, nei quali l’ampia e convinta partecipazione dei nostri iscritti - giovani, lavoratrici e lavoratori - non si limita a ritrovarsi sotto il nostro glorioso vessillo. Ricerca con passione e grande determinazione, senza sfuggire ai seri problemi che attraversano l’attuale momento storico, i possibili nuovi percorsi sui quali impegnare le nostre iniziative per aprire davvero una nuova stagione alla nostra organizzazione ed a tutto il Paese.

A tutti, per l’impegno prezioso che state dimostrando, va il più vivo apprezzamento e gratitudine miei e della Segreteria nazionale.

Buon proseguimento, cari amici, e... a presto!

**Segretario generale Fit-Cisl*

Firmato il contratto di gruppo di Ferrovie dello Stato Italiane

Tante le novità introdotte, a partire dalla sede di partecipazione e consultazione



I circa 59mila dipendenti del gruppo Ferrovie dello Stato Italiane che garantiscono il mantenimento in efficienza di oltre 16.700 chilometri di rete, di cui circa 1.000 dedicati all'alta velocità, la produzione di 8mila treni al giorno che assicurano la mobilità di circa 600 milioni di passeggeri e circa 50 milioni di tonnellate di merci all'anno, dal 16 dicembre 2016 hanno un nuovo contratto di lavoro. Il ca è stato approvato dai lavoratori, tramite referendum, con l'84,9% di voti favorevoli.

L'intesa, considerato che le trattative con

Agens per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro della mobilità attività ferroviarie e con il gruppo Fsi per il rinnovo del contratto aziendale viaggiavano parallelamente e di pari passo, è stata sottoscritta contestualmente al rinnovo del contratto di settore.

Sono trascorsi circa venticinque anni da quando, con la deliberazione 12 agosto 1992, il Comitato interministeriale per la programmazione economica (Cipe) ha sancito la trasformazione in società per azioni dell'allora Ente ferrovie dello Stato.

Venticinque anni di risanamento, ristrutturazioni interminabili, cure dimagranti, riorganizzazioni non sempre coerenti con le esigenze di mobilità del Paese, grandi trasformazioni.

Oggi Fsi ha i bilanci in utile, per il nono anno consecutivo, e tutto questo è anche grazie al contributo e all'impegno dei lavoratori a tutti i livelli e all'efficacia degli accordi sindacali che si sono sottoscritti negli anni.

L'accordo contrattuale è stato raggiunto dopo 9 mesi di trattativa. Il negoziato si era

interrotto nel settembre 2016 a seguito dell'indisponibilità dei vertici aziendali a garantire il coinvolgimento dei lavoratori e delle loro rappresentanze ai massimi livelli nella realizzazione degli obiettivi aziendali (principali progetti di investimento sulle attività core delle società; ristrutturazioni e/o modifiche rilevanti sull'organizzazione del lavoro e relative ricadute sulle condizioni di lavoro e sull'occupazione; innovazioni tecnologiche e operative di particolare rilievo) attraverso l'istituzione di una specifica sede di partecipazione e consultazione. Con il mutare delle posizioni aziendali si è potuto giungere alla conclusione positiva del percorso negoziale avviato nel marzo 2016.

Fra le principali novità introdotte nel contratto aziendale di gruppo Fsi, oltre a tutte le innovazioni previste dal ccnl Maf (contratto di primo livello), troviamo il miglioramento del sistema delle relazioni industriali, la specificazione delle indennità previste per le flessibilità normative degli equipaggi (di cui ha parlato in dettaglio Gaetano Riccio nel precedente numero di questo mensile), il miglioramento del sistema del cosiddetto "welfare aziendale", l'eliminazione del contributo annuo per il rilascio dei titoli di viaggio sia per i dipendenti che per gli ex dipendenti, l'erogazione dei premi di risultato degli anni 2013, 2014, 2015, l'istituzione di un nuovo premio di risultato per l'anno 2016 equivalente a una quindicesima mensilità.

Il rinnovo di questo contratto aziendale assume una particolare importanza anche perché, al fine di consolidare e sviluppare il trasporto merci, sono stati rivisitati alcuni aspetti relativi alle norme di impiego degli equipaggi e, conseguentemente, le corrispondenti indennità economiche.

Ma veniamo alle principali novità introdotte nel contratto aziendale di gruppo Fsi.

Il sistema di relazioni industriali

Viene recepito il codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro redatto dal Cpo (comitato per le pari opportunità) nazionale e viene istituita

una specifica sede di partecipazione e consultazione con l'obiettivo di garantire il coinvolgimento dei lavoratori e delle loro rappresentanze ai massimi livelli nella realizzazione degli obiettivi aziendali. La sede di partecipazione sarà composta dal Segretario nazionale di ciascuna delle organizzazioni sindacali stipulanti o da un loro delegato espressamente individuato tra i componenti delle rispettive Segreterie nazionali e dai vertici delle società interessate. Il nuovo organismo verrà convocato di norma entro dieci giorni rispetto alle determinazioni adottate dal Consiglio di Amministrazione e potrà formulare pareri, valutazioni e/o indicazioni non vincolanti, da portare all'attenzione del vertice di gruppo/società, per gli eventuali approfondimenti che si rendessero necessari, anche con gli stessi Consigli di Amministrazione e, ove ritenuto necessario, convocando uno specifico incontro con la sede di partecipazione. (art. 1 ca Gruppo Fsi). In particolare il nuovo organismo viene coinvolto nei casi di: investimenti relativi alle attività "core" delle società; ristrutturazioni e/o modifiche rilevanti dell'organizzazione del lavoro e relative ricadute sulle condizioni di lavoro e sull'occupazione; innovazioni tecnologiche e operative di particolare rilievo.

Per quanto attiene allo svolgimento dell'attività sindacale, nelle unità produttive individuate dall'accordo del 31 luglio 2015 possono essere indette assemblee durante l'orario di lavoro nel limite complessivo di 12 ore annue:

- ★ dalla maggioranza dei componenti della/e Rsu validamente costituita/e ai sensi dell'accordo del 31 luglio 2015, anche congiuntamente alle competenti strutture delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto;
- ★ dalla maggioranza dei componenti del/i Collegio/i elettorale/i della/e Rsu validamente costituito/i ai sensi dell'accordo del 31 luglio 2015, anche congiuntamente alle competenti strutture delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto;

- ★ dalle competenti strutture delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto, singolarmente o congiuntamente, nel limite di 4 delle 12 ore annue (art. 4 ca gruppo Fsi).

Viene prevista una maggior trasparenza in fase di acquisizione di nuovo personale in quanto della pubblicazione degli avvisi o delle forme di pubblicità sui canali aziendali relativamente a nuove assunzioni verrà data contestuale informativa alle Segreterie nazionali delle organizzazioni sindacali (art. 10 ca gruppo Fsi).

Classificazione professionale

In materia di classificazione professionale vengono introdotte nuove specifiche relativamente alle figure professionali di:

1. Tecnico della Manutenzione Rotabili: con l'entrata in vigore del nuovo contratto, se in possesso delle previste abilitazioni tecniche, può svolgere attività di manovra nell'ambito degli impianti di appartenenza;
2. Specialista Tecnico Commerciale: con l'entrata in vigore del nuovo contratto può svolgere attività di assistenza alla clientela anche nelle stazioni e a bordo treno ove previsto, anche dialogando in lingua straniera, fornendo informazioni e assicurando il supporto necessario per ogni iniziativa atta ad assicurare il miglior comfort possibile (art. 12 ca gruppo Fsi).

Welfare aziendale

Fondo previdenza complementare

Dal 1 gennaio 2017 le società del gruppo Fsi rientranti nel campo di applicazione del contratto aziendale destineranno la somma annua aggiuntiva di 100,00 € all'anno al fondo Eurofer per ogni lavoratore occupato a tempo indeterminato compreso gli apprendisti (si realizzerà la cosiddetta adesione contrattuale dei non iscritti volontariamente).

Agevolazioni per la conciliazione dei tempi di vita e lavoro

Dal 1 gennaio 2017 i dipendenti del

gruppo Fsi avranno a disposizione 100,00 € per ciascun anno da destinare alla fruizione, da parte dei familiari, dei servizi di educazione e istruzione, compresi i servizi integrativi di mensa a essi connessi (asili nido, scuole materna, elementare, primaria e secondaria, università, master e corsi di lingua); libri scolastici; trasporto scolastico; borse di studio; nonché per la frequenza di ludoteche; centri estivi e invernali; vacanze studio. Sono previsti anche servizi di assistenza ai familiari anziani over 75enni o non autosufficienti.

La somma, qualora non fosse utilizzata per tali servizi, non viene persa ma destinata al fondo Eurofer.

Assistenza sanitaria integrativa

Per tutti i dipendenti del gruppo Fsi, a decorrere dal 1 luglio 2017, il contributo annuo di 75,00 € già previsto per l'iscrizione alla forma di assistenza sanitaria integrativa, passa a 100,00 € euro.

Pasti aziendali

Le strutture aziendali, qualora per effetto di anomalie nella circolazione ferroviaria si renda difficoltosa la fruizione del pasto nelle condizioni previste in programmazione, ricercheranno possibili soluzioni in grado di mitigare il disagio per i lavoratori.

Titoli di viaggio

Con l'entrata in vigore del nuovo ca Fsi l'accesso ai treni della società Trenitalia mediante titolo di viaggio, oltre che ai dipendenti e ai dipendenti a riposo, sarà consentito anche agli ex dipendenti che fruiscono delle prestazioni straordinarie del fondo di sostegno al reddito.

La Clc (carta di libera circolazione) verrà inoltre riconosciuta anche senza che sia maturato il diritto a pensione nel caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, a condizione che:

- * il diritto a pensione maturi entro un

LIVELLO	PDR FS 2013 -2015	PDR FS 2016	
		condizioni per l'erogazione (v. l.208/2015):	
		se incremento ebitda 2016 > ebitda 2015	2016 > ebitda 2015 +2%
Q1	€ 800,00	€ 2.000,00	€ 2.200,00
Q2	€ 700,00	€ 1.750,00	€ 1.925,00
A	€ 680,00	€ 1.700,00	€ 1.870,00
B1	€ 640,00	€ 1.550,00	€ 1.705,00
B2	€ 640,00	€ 1.550,00	€ 1.705,00
B3	€ 640,00	€ 1.550,00	€ 1.705,00
C1	€ 600,00	€ 1.500,00	€ 1.650,00
C2	€ 600,00	€ 1.500,00	€ 1.650,00
D1	€ 560,00	€ 1.400,00	€ 1.540,00
D2	€ 560,00	€ 1.400,00	€ 1.540,00
D3	€ 560,00	€ 1.400,00	€ 1.540,00
E1	€ 520,00	€ 1.300,00	€ 1.430,00
E2	€ 520,00	€ 1.300,00	€ 1.430,00
E3	€ 520,00	€ 1.300,00	€ 1.430,00
F1	€ 470,00	€ 1.150,00	€ 1.265,00
F2	€ 470,00	€ 1.150,00	€ 1.265,00
mese di corresponsione	gen-17	giu-17	
	tassazione ordinaria	detassazione (10%)	

anno dalla risoluzione consensuale, ovvero l'ex dipendente stia fruendo delle prestazioni straordinarie del fondo di sostegno al reddito;

- * dopo la cessazione del rapporto di lavoro e fino alla maturazione del diritto l'ex dipendente non intrattenga alcun rapporto di lavoro.

L'addebito annuo di 15,00 € per i beneficiari dei titoli di viaggio, dipendenti ed ex dipendenti, non è più previsto

Premi di risultato

L'importo relativo al premio di risultato per il triennio 2013-2015 viene corrisposto, nelle misure indicate nella tabella, con il ruolo paga del mese di gennaio 2017.

Il premio di risultato per il 2016, che in coerenza con le vigenti disposizioni legislative è sottoposto a tassazione agevolata (10%), nelle misure indicate in tabella,

verrà corrisposto con il ruolo paga del mese di giugno 2017.

Nel caso in cui l'Ebitda del 2016, che è un indicatore della redditività aziendale che prende in esame solo la parte relativa al business aziendale, superi lo stesso indicatore dell'anno precedente, il premio di risultato viene incrementato del 2%.

Inoltre il 40% del premio 2016, su scelta del lavoratore, potrà essere destinato alle altre forme di welfare previste dal contratto aziendale (Eurofer, agevolazioni per la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, assistenza sanitaria integrativa).

*Segretario nazionale Fit-Cisl

Al via il ricambio generazionale nel gruppo Fsi

Siglato accordo per mille nuove assunzioni a fronte di altrettanti prepensionamenti

Dal "Rapporto di sostenibilità 2015" del gruppo Ferrovie dello Stato Italiane (quello dell'anno 2016 non è ancora disponibile) si evince che la consistenza del personale per l'anno di riferimento è pari a poco più di 69mila unità dirigenti compresi.

Il grafico relativo alla distribuzione dei lavoratori per classi di età mostra che nella fascia di età che va dai 51 anni in su è ad-

densato il 55,78% di personale e cioè più della metà. Nella fascia di età che va dai 31 ai 50 anni è presente il 38,38 % di dipendenti, mentre da 18 a 30 anni c'è solo il 5,84% di personale.

È un dato preoccupante se si considera che la maggior parte delle professionalità di cui hanno bisogno le società del gruppo non sono reperibili sul mercato e che per formarle occorrono dai tre ai dieci/dodici mesi a seconda della figura professionale.

Senza contare l'ulteriore tempo necessario a trasferire alle nuove generazioni di lavoratrici e lavoratori il patrimonio di competenze ed esperienza necessario a mantenere gli elevati standard di sicurezza e di qualità richiesti dal sistema ferroviario.

Nell'arco del 2016 la situazione non solo non è variata in maniera significativa, ma il combinato disposto tra ingresso di nuove tecnologie e l'elevazione dei requisiti per l'accesso alla pensione di vecchiaia per il

I dipendenti del gruppo Fsi divisi per fasce d'età

55,78% dai 51 anni in su

38,38% dai 31 ai 50 anni

5,84% dai 18 ai 30 anni



personale dell'esercizio (macchinisti, capi treno, manovratori e formatori treno), determinato dalla cosiddetta legge Fornero, ha reso indifferibile l'avvio di una stagione di avviamenti.

La Fit-Cisl, a più riprese e in più circostanze, ha sollecitato i vertici di Fsi a predisporre le azioni per programmare il necessario ricambio generazionale per garantire, nell'epoca della "quarta rivoluzione industriale" (Industry 4.0) e della digitalizzazione dei processi produttivi la continuità aziendale delle società del gruppo.

Sulla base di tali elementi il 6 febbraio 2017 è stato sottoscritto con il gruppo Fsi un accordo che, ricorrendo al fondo bilaterale per il perseguimento di politiche attive a sostegno del reddito e dell'occupazione per il personale delle società del gruppo (che al momento ha una dotazione superiore a 124 milioni di euro) consente a circa mille lavoratori di uscire – su base volontaria – dal ciclo produttivo e ad almeno altrettanti giovani di essere assunti in sostituzione dei colleghi che si avviano alla pensione. In Fsi è ora possibile un ricambio generazionale pagato interamente dall'azienda e dai lavoratori.

Il numero stimato di lavoratori che potranno accedere alle prestazioni solidaristiche straordinarie del fondo viene previsto in: 230 unità per il personale della manutenzione infrastrutture di Rete ferroviaria italiana; 100 unità per il personale della circolazione e della manovra di Rfi; 70 unità per il personale della manutenzione rotabili, della manovra e della formazione treno di Trenitalia; 40 unità per il personale della vendita e assistenza alla clientela di Trenitalia; 280 unità per il personale di macchina di Trenitalia; 200 unità per il personale di assistenza a bordo di Trenitalia; 60 unità per il personale macchina e per i tecnici polifunzionali treno di Mercitalia Rail

Quanti lavoratori potranno andare in pensione anticipata?

- 230** addetti alla manutenzione infrastrutture di Rete ferroviaria italiana
- 100** addetti alla circolazione e della manovra di Rfi
- 70** addetti alla manutenzione rotabili, della manovra e della formazione treno di Trenitalia
- 40** addetti alla vendita e assistenza alla clientela di Trenitalia
- 280** unità per il personale di macchina di Trenitalia
- 200** addetti alla assistenza a bordo di Trenitalia
- 60** unità per il personale macchina e per i tecnici polifunzionali treno di Mercitalia Rail
- 20** addetti alla manutenzione rotabili, alla manovra e alla formazione treno di Mercitalia Rail

Mercitalia Rail; 20 unità per il personale della manutenzione rotabili, della manovra e della formazione treno di Mercitalia Rail.

Per rendere operativo l'accordo, è necessario uno specifico decreto interministeriale e gli effetti dell'accordo si svilupperanno al massimo entro i 24 mesi successivi all'entrata in vigore del decreto.

L'accordo firmato rappresenta un primo significativo passo sia per le società del gruppo Fsi, che hanno bisogno di procedere a un ben più importante ricambio generazionale, sia per il Paese in quanto si offre un'opportunità di lavoro a mille giovani in un momento in cui il tasso di disoccupazione giovanile ha raggiunto il 39,4%.

Sul piano sindacale l'accordo assume un rilievo ancora maggiore in quanto la contrattazione è riuscita da una parte a mitigare gli effetti sia di un errore nel cosiddetto "Salva Italia" - uno dei primi provvedimenti del governo Monti, approvato a fine 2011 che ha fatto sì che i macchinisti non potessero più andare in pensione a 58 anni ma a 67 - sia della riforma "Fornero" che ha allungato il limite di età, per tutti i lavoratori, per andare in pen-

sione; dall'altra a favorire vere assunzioni di almeno mille giovani disoccupati.

Infatti, la riforma del diritto del lavoro, il Jobs Act, a circa due anni dalla sua entrata in vigore non sta portando i risultati attesi dal Governo. I giovani stanno pagando un prezzo altissimo e la situazione di stallo che si è determinata nel nostro Paese, nonostante le varie iniziative governative messe in campo (il programma Garanzia Giovani e il programma di Alternanza Scuola-La-

vorio), non sembra volgere verso la fine.

Anche Papa Francesco è stato costretto a intervenire sul tema: «Dobbiamo trasformare la liquidità di questa società in concretezza», ha affermato recentemente, in occasione della visita all'Università Roma Tre, facendo riferimento al sociologo e filosofo Zygmunt Bauman. «Quando c'è economia liquida c'è mancanza di lavoro, c'è disoccupazione - ha proseguito il Pontefice - questa liquidità dell'economia toglie concretezza al lavoro. Come si può pensare che i Paesi sviluppati abbiano una disoccupazione giovanile così forte?».

Il Papa ha poi ribadito che l'istruzione e la formazione accademica delle nuove generazioni sono esigenze primarie per la vita e lo sviluppo della società e poi ha pronunciato una frase che ha spiazzato l'uditore: «La mancanza di lavoro mi porta, mah vado dall'altra parte e mi arruolo nell'esercito del terrorismo, almeno ho qualcosa da fare e do senso alla mia vita: è terribile!».

Salvatore Pellicchia

Ritorno ai turni collettivi rotativi per il personale mobile: trattativa vera o autentico bluff?

I lavoratori hanno delle richieste precise, ma l'azienda finge di non sentire



A seguito della sottoscrizione del nuovo contratto e avendo sciolto positivamente la riserva dopo l'esito del referendum svolto tra i lavoratori, abbiamo riattivato una serie di confronti con le società del gruppo Ferrovie dello Stato Italiane per far fronte alle problematiche presenti.

Una delle cosiddette "code" contrattuali è rappresentata dal ritorno ai turni collettivi per il personale mobile di Trenitalia, come specificato al punto 2.9 dell'art.13 del contratto aziendale: «Le parti, al fine di ottimizzare ed efficientare la gestione del personale mobile e superare alcune criticità determinate dall'attuale sistema di programmazione dei turni rispetto alla collocazione dei riposi settimanali, concordano di attivare entro il mese di gennaio 2017 uno specifico confronto a livello aziendale finalizzato anche all'eventuale

introduzione di un nuovo sistema di programmazione di turni collettivi rotativi. In tale ambito saranno definiti tutti i connessi aspetti tecnici e normativi, ivi compresi quelli relativi a durata e aspetti logistici connessi ai servizi con Rfr (Riposo fuori residenza), affinché le soluzioni individuate divengano operative a partire dal cambio orario di giugno 2017».

Su questo specifico tema nel mese di febbraio abbiamo convocato la Commissione tecnica degli Equipaggi composta dai delegati Rsu della Fit-Cisl della Dph (Divisione passeggeri long haul) e della Dpr (Divisione passeggeri regionale) di Trenitalia. Nei numerosi interventi dei delegati sono state evidenziate le principali criticità del sistema di programmazione dei turni Ivu (Sistema di gestione informatico), quali il mancato rispetto dell'equanimità, la ca-

denza dei riposi che non cadono sempre al sesto giorno, specie nel trasporto regionale, l'accentuata ripetitività dei servizi, la difficoltà di incidere con la trattativa nel miglioramento della vivibilità dei turni e via elencando.

I delegati hanno condiviso la proposta di ritornare a un sistema di programmazione dei turni collettivi rotativi, esprimendo al tempo stesso parere negativo sulla turnificazione a griglia, considerata sconsigliata perché il particolare sviluppo dei servizi peggiorerebbe le problematiche già presenti con Ivu. Nel corso del dibattito i delegati hanno evidenziato la necessità che il personale mobile, visti gli elevati livelli di produttività raggiunti, mantenga gli elementi positivi di conciliazione vita - lavoro ottenuti con il contratto, conservando i riposi qualitativi e weekend.

Nel primo incontro che abbiamo avuto con Trenitalia su questo tema, la parte aziendale ha sparato subito alto, ponendo alcune richieste alla Segreteria nazionale tra cui: l'annullamento di tutti gli accordi stipulati dall'introduzione di Ivu ad oggi; l'azzeramento riposi qualità e riposi week



end; la necessità di concordare Rfr diurni; gli accessori nella fascia 4.00 – 5.00 con un solo agente di condotta; la conferma delle prenotazioni via tablet.

In risposta a questa impostazione aziendale, abbiamo affermato che, come previsto dallo stesso contratto aziendale, tutti gli accordi sono confermati a meno che non siano stati modificati dalla nuova disciplina contrattuale e che non siamo disposti a deroghe rispetto a quanto contrattualmente previsto. Abbiamo sottolineato che siamo per un ritorno al turno collettivo rotativo, che non sia a griglia, con il riposo al sesto giorno e che contenga buona parte di riposi settimanali con due giornate solari. Abbiamo aggiunto che il ritorno al turno collettivo deve prevedere il ripristino delle 3.538 ore di riposo settimanale previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro e che nei nuovi turni vi sia la conferma di quanto previsto dagli accordi sul tema della disponibilità in turno.

Diciamo subito con chiarezza che la Fit-Cisl è per il ritorno ai turni collettivi e vogliamo

mantenere gli aspetti di “umanizzazione” che abbiamo ottenuto con gli accordi di giugno e luglio del 2014. Siamo, infatti, perfettamente consci che la normativa di lavoro ha subito notevoli cambiamenti con il contratto del 2012 e che non è possibile rinunciare a porre dei limiti alle sequenze di servizi mattutini (accordo luglio 2014) e che va fatta un’attenta riflessione sul tema della “disponibilità”. Con i turni individuali, infatti, abbiamo sostanzialmente azzerato la “disponibilità” fuori turno e con il ritorno ai turni collettivi è necessario che questo aspetto qualitativo sia mantenuto, inserendo

anche nei turni del personale di macchina sestine di disponibilità così come già avveniva per quelli del personale di bordo. Con il ritorno ai turni collettivi, si tornerebbe alle 3.538 ore annue di riposo settimanale con una media di 58 ore settimanali.

Quanti riposi settimanali doppi, vale a dire fatti di due giornate solari, Trenitalia è disponibile a riconoscere al personale mobile? E, soprattutto, quanti riposi week end è possibile mantenere con l’eliminazione del sistema di turnificazione individuale? Da un punto di vista strettamente matematico con il turno collettivo e con il riposo al sesto a giorno si hanno 8/9 riposi che cadono di domenica ($52 : 6 = 8,6$) e non necessariamente possono avere una durata di due giornate solari: la media è di 58 ore ma non sempre si hanno le due giornate solari di riposo.

A questo proposito è necessario fare qualche ragionamento perché, come detto anche all’interno della commissione tecnica nazionale, alcuni aspetti qualitativi della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro non possono non essere mantenuti.

Questa considerazione deve essere presente nel corso della trattativa con Trenitalia.

Altro aspetto da tenere in considerazione nel ritorno ai turni collettivi è il ruolo che andrebbe ad assumere la trattativa decentrata sui turni di lavoro. È evidente che, in questi anni in cui si è consolidato il sistema Ivu, la trattativa territoriale è stata un po’ svuotata in quanto si riesce a incidere poco o per niente sulle sequenze e sugli stessi allacciamenti dei servizi. Un ritorno ai turni collettivi rotativi darebbe alle Rsu e alle strutture territoriali del sindacato un ruolo centrale e potrebbero incidere soprattutto sugli aspetti delle sequenze dei servizi.

Altro elemento che va tenuto presente nella trattativa con Trenitalia è quello riferito a un “coefficiente sostituzione assenti” (csa) chiaro e unico per tutti all’interno della divisione di appartenenza, anche per poter avere la possibilità di poter prenotare le ferie con quote da concordare con le Rsu e con le strutture territoriali del sindacato.

In definitiva quello che deve essere chiaro e che abbiamo espresso apertamente al tavolo è che il ritorno al turno collettivo è un’esigenza sentita dai lavoratori e per questo come sindacato vogliamo fare un accordo in tal senso. Ciò però non deve assolutamente indurre Trenitalia ad alzare l’asticella del negoziato e chiedere in cambio altre contropartite: da questo punto di vista saremo più che attenti e se Trenitalia vuole fare una trattativa vera siamo più che disponibili a trovare un accordo che migliori la qualità della vita di chi fa un lavoro atipico come quello del personale mobile. Se però dietro la facciata della disponibilità dichiarata, al tavolo si celasse la volontà di un bluff da parte aziendale, non esiteremmo a inasprire la vertenza e a tenerci ben stretti i riposi qualitativi, i riposi week end e tutti i miglioramenti che negli anni abbiamo apportato al sistema Ivu.

**Coordinatore nazionale Fit-Cisl
Mobilità ferroviaria*

Quale Ferservizi avremo nel 2026?

Come noto, il piano industriale del gruppo Ferrovie dello Stato Italiane si sviluppa nel decennio 2017-2026. Presentato nell'autunno 2016, costituisce una significativa rottura con i precedenti piani industriali, essendo influenzato molto dalle politiche e dalle misure per il settore ferroviario che il Governo, e in particolare il Ministro dei Trasporti, ha portato avanti.

Conseguentemente le società del gruppo Fsi hanno rivisitato quanto predisposto in precedenza in termini di piano d'impresa. Vogliamo sviluppare alcune riflessioni sul piano d'impresa, e sulle azioni conseguenti, che Ferservizi ha illustrato ai sindacati, limitandoci al prossimo biennio, perché sebbene il piano sia decennale, solo nei primi due anni sono certi gli effetti.

Dobbiamo partire dall'analisi relativa al personale. A inizio 2017 è di 1.396 unità, con oltre il 40% racchiuso nella fascia d'età oltre i 60 anni, assegnando così a Ferservizi il primato dell'impresa, all'interno di Fsi, con l'età media del personale più alta, esattamente 55,4 anni. Questo primato è frutto delle politiche, non certo lungimiranti in tema di personale, dei precedenti amministratori delegati di Fsi. Ciò ha delle implicazioni rilevanti, tenendo conto tra le altre cose dell'ulteriore implementazione tecnologica, del contenimento dei costi di prodotto per aumentare i volumi di attività e delle aspettative del personale.

Oltre a queste condizioni non possiamo non constatare che le attività di Ferservizi si sono trasformate nel tempo, influenzate dalla consistente riduzione del personale

Fsi amministrato, dall'introduzione della tecnologia, dalla contrazione anche per quanto riguarda il settore immobiliare e la gestione dei Ferrotel.

Ciò premesso, abbiamo illustrato il quadro di riferimento e le azioni che intendiamo porre in essere per concretizzare il piano d'impresa predisposto. Piano che prosegue il percorso di concentrazione delle attività intrapreso nel 2014, con una spinta forte sulla dematerializzazione e sull'introduzione consistente e costante di nuove tecnologie. In sostanza Ferservizi ritiene che nel prossimo futuro servirà un numero inferiore di personale ma nel contempo più "padrone" delle tecnologie. Tali elementi avranno un ruolo importante nella riduzione dei costi di prodotto, permettendo così di acquisire nuovi clienti, atteso che la competizione nel settore è molto forte.

Procederemo, pertanto, nell'opera di concentrazione e riorganizzazione per quanto riguarda l'amministrazione e la contabilità. Avvieremo, inoltre, azioni di riqualificazione del personale, insieme a un "traghetamento" non traumatico per alcuni lavoratori, utilizzando lo strumento del Fondo di accompagnamento al reddito. Tutte azioni che fanno parte di una più complessiva gestione del personale, che dovrebbe diminuire come numero, ma accompagnato da nuove assunzioni dal mercato esterno.

Come Fit-Cisl evidenziamo che vi sono delle differenze tra quanto esposto in precedenti occasioni. In particolar modo sul percorso di riduzione dei costi e aumento

dei ricavi, di una dislocazione delle azioni di concentrazione delle attività che penalizza determinate aree geografiche, in particolar modo quelle del Sud Italia.

Inoltre abbiamo sottolineato che a oggi non si percepisce una precisa indicazione di "gruppo" per quanto riguarda Ferservizi. Ci riferiamo, in particolare, al fatto che si tratta dell'unico soggetto in tema di servizi per tutte le società del gruppo. Come pure resta da capire quali potenziali sviluppi futuri vi potrebbero essere se si concretizzassero le azioni del piano industriale di gruppo, che amplirebbero il perimetro di Fsi.

Di fronte a questo complesso scenario abbiamo ribadito la necessità di approfondire ulteriormente la tematica nella sua visione più complessiva. Certamente il nostro orizzonte non può essere limitato ai prossimi 24 mesi, perché è necessario un più ampio arco di tempo, supportato da dati di fatto. Nell'immediato, il progetto presentato deve esplicitare quanto, come e su quali argomenti, in tema di azioni formative, Ferservizi intende portare avanti, sapendo che il "capitale umano" è la risorsa più importante di un'impresa.

Infine, poiché viene a più riprese enfatizzato, da parte dei vertici Fsi, l'elemento dello sviluppo, come Fit-Cisl evidenziamo la necessità di uscire da una "misera" logica di riduzione di personale, così come sarebbero fuori luogo azioni tese a ridurre il ruolo e l'attività di Ferservizi.

Improrogabili le assunzioni in Rfi

Terminata positivamente la lunga fase del rinnovo del ccnl della mobilità/attività ferroviarie e del contratto aziendale del gruppo Ferrovie dello Stato Italiane con la loro approvazione a larghissima maggioranza da parte dei ferrovieri, sono ripartiti i tavoli di confronto con le diverse società rimasti sospesi in attesa degli sviluppi della trattativa contrattuale.

Per quanto riguarda Rete ferroviaria italiana dopo la riunione con l'Amministratore delegato per la presentazione del piano industriale, svoltasi alla fine dello scorso anno, è ripreso il confronto con la Direzione Produzione su diversi aspetti ancora da definire e per iniziare la verifica dell'attuazione dell'accordo sulla riorganizzazione della Manutenzione Infrastrutture.

Il primo incontro è stato l'occasione per il Direttore di poter illustrare nel dettaglio gli obiettivi e le azioni previste dal piano, volte a potenziare e sviluppare la rete ferroviaria per renderla sempre più asse portante della mobilità delle persone e del trasporto delle merci nel nostro Paese e integrata a quella europea.

I 56 miliardi di investimenti previsti per opere di infrastruttura e implementazione tecnologica cambieranno in modo significativo il volto del sistema ferroviario attuale che, con maggiori collegamenti ai porti e agli aeroporti sarà nelle condizioni favorevoli per sviluppare l'intermodalità tra i diversi vettori e che con l'attivazione di sistemi di distanziamento più avanzati - in particolare nei grandi nodi - e di strumenti di diagnostica predittiva, garantirà

livelli di puntualità ed affidabilità più elevati.

Gli investimenti interesseranno anche 620 stazioni, quelle in cui si registra il 90% del flusso viaggiatori, destinate a trasformarsi in veri e propri hub dove, oltre alla possibilità di accedere a diverse modalità di trasporto, si potrà disporre di una vasta gamma di servizi che renderanno più agevoli gli spostamenti. Migliore accessibilità, possibilità di fruire di servizi attraverso piattaforma digitale, maggiore disponibilità di parcheggi: sono questi gli elementi che in base al piano caratterizzeranno tali stazioni.

In tutta questa enorme quantità di lavorazioni è prevista l'internalizzazione di diverse attività tra le quali il segnalamento, il livellamento dei binari, il cambio filo della linea di contatto e in particolare quella tecnologica attraverso la messa in opera di apparati computerizzati e di nuovi sistemi di distanziamento in sostituzione di quelli obsoleti.

Per far fronte anche all'aumento di attività è stato avviato un piano consistente di rinnovo dei mezzi d'opera con l'acquisto di nuove macchine ed è stato programmato il revamping di un gran numero di quelle in uso, che verrà effettuato nelle officine di Catanzaro e Carini.

Le prime e parziali informazioni fornite in merito alla consistenza di personale confermano sostanzialmente le nostre valutazioni, più volte denunciate: che siamo in presenza di una considerevole carenza oramai non più sostenibile. Carenza determinata da una politica aziendale fatta di

tagli e ridimensionamenti che sta condizionando molto lo svolgimento della normale attività.

Nel settore della manutenzione, come abbiamo già evidenziato in numeri precedenti de La Voce dei Trasporti, per effettuare le lavorazioni ordinarie è sistematico il ricorso alle più svariate iniziative gestionali quali l'utilizzo di personale in trasferta tra nuclei della stessa unità manutentiva o, anche, di altre unità. Una carenza tale che non consente ancora di poter completare la copertura di tutte le posizioni previste dall'accordo di riorganizzazione del settore, pur essendo trascorso un anno dalla sua entrata in vigore. Infatti, per le posizioni da Quadro e da Capo tecnico complessivamente la percentuale di realizzazione è di poco oltre il 90%, mentre per quelle da tecnico ancora non ci sono stati forniti dati, ma da quanto ci risulta il processo per le immissioni in tale livello non riesce a decollare. La mancanza di personale non consente anche di attuare i necessari programmi di abilitazione per cui, oltre a impedire la crescita di competenze professionali, aumenta la difficoltà nell'utilizzazione proficua delle già scarse risorse.

Insomma, siamo di fronte a una situazione assai negativa che, per essere riportata alla normalità, richiede l'attuazione di un consistente piano di assunzioni di nuovi lavoratori in grado di colmare le posizioni vacanti e portare nuove capacità per svolgere al meglio una importante e strategica attività fondamentale per il trasporto ferroviario.

Mobilità tpl

Autobus vetusti in Italia Ma qualcosa sta cambiando

La legge di Stabilità prevede investimenti importanti per l'acquisto di nuovi mezzi fino al 2033

Che gli autobus adibiti al trasporto pubblico di linea siano per la gran parte nel nostro Paese in condizioni disastrose è un dato di fatto - ben conosciuto tra l'altro da utenti e addetti ai lavori.

Il ritardo che accusiamo rispetto ad altre nazioni nell'aver dei mezzi efficienti e sicuri è causato da alcuni fattori che vedremo di analizzare di seguito, perché prima è bene dare qualche numero per inquadrare correttamente il problema.

In Italia circolano circa 50mila autobus adibiti al servizio pubblico di linea; di questi ben 23mila, circa il 50%, sono vecchi e soprattutto inquinanti, con un'età media superiore ai 18 anni. Nella classificazione di questi vecchi veicoli in base alle norme vigenti, ai fini della valutazione sull'impatto ambientale, si denota che 8mila sono euro 0, circa 2mila euro 1 e i rimanenti 13mila euro 2. Anche i non addetti ai lavori possono capire la gravità della situazione confrontando questa classificazione con quella della propria automobile privata, che oramai in pochissimi casi risulta essere nel 2017 un euro zero.

Oltre alla questione dell'impatto ambientale, evidentemente questi dati evidenziano anche un problema di sicurezza; infatti è inimmaginabile pensare che autobus così vecchi, che tra l'altro percorrono mediamente 50mila km annui a testa, possano avere uno standard di sicurezza paragonabile a un mezzo con una vita media di circa 7 anni (dato medio dei paesi della Comunità europea).

In Italia circolano circa 50mila autobus adibiti al servizio pubblico di linea; di questi circa 23mila sono vecchi e soprattutto inquinanti

È poi evidente a tutti che un veicolo vecchio necessita di importanti e continui interventi di manutenzione per rispettare almeno gli standard minimi regolamentari che consentano la circolazione, con costi enormi rapportati ai numeri sopra descritti.

Quali sono le ragioni che hanno portato ad avere questa situazione in Italia?

Certamente in primis la causa è riconducibile al fattore economico. I troppi tagli al settore nel corso di questi anni hanno certamente inciso nelle scelte delle amministrazioni e delle aziende, che hanno evidentemente privilegiato altre opzioni per il funzionamento del servizio, andando a penalizzare oltre modo gli investimenti sui mezzi. Questa considerazione trova riscontro analizzando le poche realtà aziendali "virtuose" nel nostro settore, dove gli investimenti sui veicoli hanno trovato invece una voce stabile nei bilanci.

Un'altra ragione che sicuramente ha inciso è la frammentazione delle gestioni aziendali inerenti il trasporto pubblico locale. Infatti maggiore è il numero delle aziende a gestire e programmare il servizio, minore è l'omogenea ed equilibrata programmazione nella gestione dei mezzi, che sia un piano di investimento o di manutenzione ordinaria.

Anche la parte normativa che regola il settore ha la sua parte di responsabilità: troppo variegata risulta essere l'assegnazione del servizio da parte delle amministrazioni, dalle gare ai contratti di servizio. La voce degli investimenti sui mezzi deve trovare sempre più spazio all'interno. Per fare questo è evidente che la durata dell'assegnazione del servizio deve avere un arco temporale medio/lungo, perché è un fattore che gioca un ruolo fondamentale negli investimenti.

Quali sono le soluzioni? Chi deve intervenire?

La soluzione è semplice, anche abbastanza compressibile se si condividono le ragioni esposte che fotografano il nostro Paese in merito al tema. Ricordo che siamo tra gli ultimi posti tra i paesi mediamente avanzati i quali, al contrario nostro, considerano il servizio di trasporto pubblico come bene primario e a cui vengono garantiti fondi costanti e consistenti. Ne consegue che quello del tpl italiano è un problema che coinvolge direttamente lo Stato, che deve intervenire.

Lo sta facendo. Bene! Nel 2016 il problema è entrato tra le priorità del Governo, grazie anche alle pressioni che contantemente arrivavano da tutto il territorio nazionale per denunciare i disservizi, con un ruolo centrale del sindacato.

Nella legge di Stabilità 2017, sono previsti una serie di stanziamenti senza precedenti: circa 700 milioni di euro a disposizione da subito per l'acquisto di 1.800 mezzi nuovi euro 6 e circa 3,7 miliardi di euro per l'acquisto futuro di nuovi autobus dal 2019 al 2033. Il totale è di quasi 4,5 miliardi di euro con l'obiettivo di abbassare la media di anzianità dei nostri mezzi di almeno 5 anni rispetto alla media che ad oggi si posiziona intorno ai 1 anni. Il tutto avverrà con il coinvolgimento diretto dello Stato, attraverso la sua Centrale Acquisti, la Consip, che diventa attore principale delle commesse di acquisto unitamente alle amministrazioni locali.

Dopo diversi anni di assenteismo assoluto, di abbandono totale da parte dei principali attori responsabili del mantenimento e degli investimenti sui mezzi di trasporto, vedere atti concreti e così corposi nel settore fa registrare anche da parte nostra una grande soddisfazione. Saremo vigili e non faremo sconti, per fare in modo che queste risorse, fino all'ultimo euro, vengano effettivamente impiegate e utilizzate per la loro finalità.

Un investimento così importante, spalmato tra l'altro su un arco temporale non indifferente, consente di approcciare un ragionamento con chi dovrà produrre tanti mezzi e quindi incasserà una cifra considerevole. Si prevede infatti una commessa che si aggirerà intorno ai 34mila autobus, ovvero una commessa in grado di mettere l'acquirente in una posizione di assoluto privilegio, in grado di avanzare richieste importanti, mirate non solo a raggiungere un prezzo vantaggioso, ma anche, in considerazione che il cliente è direttamente lo Stato o l'amministrazione pubblica, a favorire la ripresa dell'occupazione nel settore.

Infatti, sono proprio le parole del Presidente della Consip ad andare in tal senso: «Comprare 34mila mezzi è un'operazione commerciale enorme; questo permetterebbe di sedersi a un tavolo con i produttori, anche stranieri, e fare discorsi di programma. Vi interessa vendere 34mila autobus, allora venite a produrli in Italia:

Il nostro progetto "Sono Stato Io" è finalizzato a far prendere sempre più coscienza del bene pubblico alle persone

vi garantiamo una fornitura costante tale da ammortizzare le spese d'insediamento. Questo rilancerebbe l'intero settore dei mezzi di trasporto».

Come non essere d'accordo? Gli investimenti vanno nella direzione sempre enunciata dal sindacato, oltre a risolvere un problema urgente, se pur con investimenti a lungo termine che, considerando i numeri, non vede soluzioni differenti, dà l'opportunità di far ripartire un processo industriale, dà la possibilità ad un settore di risollevarsi.

La produzione dei mezzi in Italia si attesta intorno alle 300.mila unità; in altri paesi, come la Spagna ad esempio, è di 3 milioni. Allora ben vengano gli investimenti, ben venga un processo industriale importante, senza mai perdere di vista l'obiettivo urgente e non più prorogabile di dare sicurezza ai lavoratori e ai milioni di viaggiatori che ogni giorno usano il mezzo pubblico.

La Fit in tutto questo ha sempre svolto e continuerà a svolgere un ruolo fondamentale, non solo – come detto - pressando Governo ed enti locali per rinnovare il parco mezzi, ma anche in altri modi. Ad esempio il nostro progetto "Sono Stato Io", di cui abbiamo parlato ampiamente su questo mensile e sul nostro sito web, è finalizzato a far prendere sempre più coscienza del bene pubblico alle persone, nonostante la cultura civica sembri in via di estinzione. Ma non solo: il nostro impe-

gno si esplica anche attraverso l'attenzione che tutti i nostri delegati nei luoghi di lavoro dedicano al tema della sicurezza, utilizzando segnalazioni, denunce e talvolta anche atti di forza.

Abbiamo la grande consapevolezza che, grazie alla professionalità di tutti i lavoratori, dalla manutenzione alla guida, talvolta si riesce a far circolare mezzi che evidentemente dovrebbero rimanere fermi nelle rimesse o in tanti casi andrebbero rottamati. Fortunatamente, con i nuovi investimenti, casi come questi saranno sempre più rari.

*Coordinatore nazionale Fit-Cisl
Mobilità tpl

Autostrade

Le società autostradali non facciano solo profitti ma anche servizio pubblico

*Continua la vertenza per i presidi nei caselli autostradali
Ecco il documento elaborato dai sindacati*

Le Segreterie nazionali di Fit-Cisl, Filt-Cgil, Uiltrasporti, Ugl e Sla hanno indetto nel mese di gennaio una giornata di sciopero nazionale per difendere il presidio fisico nei caselli autostradali.

Diverse società autostradali hanno deciso unilateralmente di abbandonare i caselli altamente automatici creando così le condizioni per un peggioramento della qualità del servizio offerto, della sicurezza degli utenti e, soprattutto, mettendo in discussione la stabilità occupazionale.

Il tutto non tenendo conto del fatto che la Struttura di Vigilanza sulle concessioni autostradali ha emanato una circolare che afferma con chiarezza la necessità del presidio. Alcune società autostradali hanno citato in giudizio la Struttura di Vigilanza, presso il Tar del Lazio e hanno ottenuto l'annullamento della circolare per difetto di motivazione.

Dopo la nostra dichiarazione di sciopero, la Struttura di Vigilanza con l'assistenza del Ministero delle Infrastrutture ha emanato una nuova circolare che ribadisce la necessità della presenza fisica nei caselli autostradali.

A tutt'oggi la vertenza dei presidi nei caselli autostradali è ancora aperta.

Nel frattempo Fit Cisl, Filt-Cgil e Uiltrasporti nazionali si sono costituiti ad adiuvandum nel ricorso della Struttura di Vigilanza presso il Consiglio di Stato. Di seguito sono riportati alcuni passaggi delle



motivazioni, elaborate dalla Fit Nazionale inviate agli avvocati.

Il documento presentato dai sindacati

Le motivazioni in ordine alla "presenza fisica al casello", in attività non necessariamente di esazione, ma utile ai fini di poter "intervenire" verso i cittadini – clienti che ivi transitano "in caso di necessità (...) ed in aggiunta al controllo e assistenza da remoto", possono essere così individuate, seguendo il filone dei diritti sanciti dalla Costituzione:

- a) nell'**art. 16 della Costituzione** che richiama il diritto alla libera circolazione dei Cittadini, diritto che, concretamente e nel merito, può essere ricondotto a un "diritto alla circolazione viabile" e che va garantito dallo Stato ai cittadini ai fini della per-

correnza delle autostrade, direttamente o attraverso i concessionari, senza limitazioni di alcune genere, siano esse di tempo, periodo o altre cause, ovvero di maggiore o minore concentrazione di traffico, fatto salvo quanto di forza maggiore ovvero le sole ragioni di salute o ordine pubblico (come recita appunto l'art. 16 Cost.); ciò significa che, anche il solo insorgere di un ostacolo fisico o tecnico, rimuovibile solamente con l'intervento di un operatore, fisicamente presente, nella stazione autostradale, è motivo coerente all'art. 16 Cost. per richiedere alla concessionaria un modello organizzativo tale da garantire tale presenza nelle 24 ore e nei 365 giorni dell'anno; e che inoltre l'azione di gestione dei concessionari è soggetta ai vincoli di un "servizio pub-

blico" in quanto la sua interruzione, anche momentanea e nei confronti di un solo cittadino, configura l'ipotesi di reato di "interruzione di pubblico servizio"; la presenza fisica di un operatore, se non esclude l'interruzione di pubblico servizio in senso astratto, di fatto realizza la condizione per evitarne tutte le ipotesi correlate a malfunzionamenti.

b) nell'**art. 3 della Costituzione** ove gli ostacoli alla pari dignità dei cittadini e alla loro eguaglianza di fronte alla legge vanno rimossi per compito della Repubblica; tale principio, se applicato nell'ambito di una concessione in esercizio del bene pubblico (l'autostrada) ai fini della libera circolazione delle persone (art. 16 Cost.), determina che il medesimo diritto alla libera circolazione è rafforzato dal fatto che esso deve agire, fosse anche un solo cittadino ostacolato nel suo esercizio e in qualsiasi situazione presumibile nella normalità dei casi.

c) nell'**art. 13 della Costituzione**, per l'inviolabilità della libertà personale che non può trovare nessuna restrizione se non per atto motivato dell'autorità giudiziaria nel rispetto dei modi e delle casistiche delle leggi; tale limite agisce in tutti i casi in cui il cittadino fosse impedito all'accesso o all'uscita dall'asse autostradale per ragioni legate all'automatismo che appaiono non risolvibili in assenza della presenza fisica di addetti; parimenti in tutte le situazioni in cui i sistemi di pagamento, a partire da quelli che permettono in maniera automatizzata il pagamento per contanti, non funzionano, trattenendo indebitamente il cittadino; ovvero per mancata emissione del titolo di transito in entrata (vedi per analogia l'art. 176, c. 16, Codice della strada d.lgs. n. 285/1992 e l'art. 373, c. 4, del Regolamento di esecuzione e di attuazione del nuovo codice della strada, dpr. n. 495/1992, in ragione delle quali di-

sposizioni è disposta sanzione amministrativa).

d) nell'**art. 23 della Costituzione** che prescrive che "Nessuna prestazione personale o patrimoniale può essere imposta se non in base alla legge."; tale limite all'agire determina che nessun onere aggiuntivo, neppure quello di attendere oltremodo la soluzione da remoto della problematica, oppure l'onere di corrispondere il pedaggio successivamente presso Centri servizi o Punti blu (peraltro progressivamente chiusi, in alcune concessioni non più esistenti), ovvero, e in aggiunta, il maggior costo inerente gli oneri di incasso da parte di intermediari (Poste, banche...), ma anche "l'obbligo di recarsi" ai fini della soluzione delle problematiche, nei casi correlati all'esazione, può essere addebitato al cittadino - cliente anche in ragione del carattere di esercizio di "pubblico servizio" della viabilità autostradale; tutte queste problematiche, anche per le ragioni connesse di cui ai punti a precedere, vanno immediatamente rimosse e la loro rimozione richiede, fosse anche un solo caso nell'anno, la presenza fisica, per la tutela dei diritti costituzionalmente previsti e garantiti, ciò altresì per la correlazione già indicata con l'uguaglianza prescritta come diritto fondamentale all'art. 3 Costituzione;

e) nell'**art. 32 della Costituzione** ove "La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività", diritto inserito fra i rapporti etico-sociali, che verrebbe violato ove i cittadini che transitano non fossero messi in grado di preservare tale bene personale e collettivo in caso di disservizi che impedissero di transitare con la normale celerità e nei casi in cui gli stessi fossero posti nelle condizioni di violare, per stato di necessità, il divieto, sanzionato amministrativamente, di circolazione a piedi in autostrada (art.

175, c. 6, Codice della strada d.lgs. n. 285/1992), per assenza di addetti, creando uno stato di rischio personale non ammissibile.

Occorre annotare come, anche in relazione all'elemento della "presenza fisica", sia opportuno valutare come le stesse strutture di stazione, con l'avanzare della meccanizzazione dei sistemi di pagamento producano situazioni incompatibili in particolare con il Codice della Strada e le più elementari normative inerenti la sicurezza del cittadino cliente. Il sindacato ha richiesto alle controparti delle concessionarie un percorso di innovazione che contempli tale situazione, prospettando una urbanistica di stazione che permetta al cittadino - cliente di recarsi presso l'operatore fisicamente presente per la soluzione di qualsiasi disservizio con immediatezza e senza creare ulteriori procedure burocratiche; il sindacato ha quindi prospettato un percorso di innovazione della figura che tende a ridurre i costi di gestione dell'esazione e quindi a rendere economicamente conveniente la persistenza degli operatori fisicamente al casello. In tale senso alcuni accordi, in specifiche situazioni e realtà, hanno già anticipato alcune di queste logiche, pur non intervenendo sulla struttura fisica del casello e sulla circolazione dei veicoli, mantenendo le criticità ai fini della sicurezza e del rispetto del Codice della Strada.

L'evoluzione delle modalità di svolgimento dell'attività da parte dei concessionari ha progressivamente teso a ridurre, attraverso l'eliminazione della presenza fisica degli operatori, il livello di attenzione al rispetto dei diritti dei cittadini clienti, nel contempo massimizzando il beneficio per i propri bilanci, ma non rispondendo a necessità del concedente, che si pone obiettivi di tutela del diritto ancor prima e quale condizione necessaria ed inderogabile per il raggiungimento dell'esercizio economico dell'infrastruttura.

*Coordinatore nazionale Fit-Cisl
Autostrade

Trasporto marittimo

Si rafforza il coordinamento del welfare dei marittimi

E attraverso il fondo Fanimar c'è il sostegno in caso di rischi previsti dalla regola 2.5 Mlc 2006



Dopo quasi tre anni di attesa, il 24 gennaio si è riunito il Comitato nazionale Welfare della gente di mare a Roma presso il Comando Generale delle Capitanerie di Porto (Maricogecap). L'ultima riunione del Comitato risale al 2014 e per una serie di circostanze, non ultima il cambio di Comandante generale del corpo delle Capitanerie di Porto, non era stato possibile riunirlo prima.

Il comitato nazionale nasce nel 2007 su iniziativa dell'allora Comandante generale, l'Ammiraglio Raimondo Pollastrini, per anticipare i contenuti della Mlc 2006 (Maritime labour convention) in fatto di welfare nei porti e vede tra i suoi soci fondatori la Direzione del Ministero dei Trasporti, Assoporti a Confitarma, il Cirm e la Fit-Cisl solo per citarne alcuni. Sin dalla sua istitu-

zione la Presidenza è stata del Comandante generale del Corpo delle Capitanerie di Porto mentre la Vicepresidenza è sin dall'inizio da Umberto Masucci rappresentante della Federagenti.

Durante i lavori si è proceduto all'elezione del nuovo Presidente nella figura del Comandante generale Ammiraglio Vincenzo Melone. Dopodiché sono state affrontate subito alcune problematiche rimaste in sospeso, tra cui la "sopravvivenza" o meno dello stesso Comitato nazionale di Welfare visto che questo era nato come organo "transitorio" in attesa che venisse ratificata dallo stato italiano la Mlc 2006. Su proposta del Vicepresidente Umberto Masucci si decideva di procedere ad una modifica allo statuto del Comitato passando da una funzione di "promozione" a quella

di coordinamento dei Comitati locali di welfare presenti nei principali porti nazionali, pertanto si dava mandato al Segretario Pier Luigi Milella di procedere a una riscrittura di quella parte di statuto interessata, in modo da passare alla sua approvazione e modifica in tempi brevi.

La convenzione Mlc 2006 prevede nel titolo 4 regola 4.4, sia nello standard che nelle linee guida, che lo stato che ratifica la convenzione provveda all'istituzione di comitati di welfare nei porti (welfare boards).

I primi comitati di welfare locali furono creati appena prima che arrivasse la crisi dello shipping con l'abbandono nei porti nazionali di circa cinquanta navi bandiera estera, (il 95 % di queste battente ban-

diera di convenienza), con a bordo quasi mille marittimi di svariate nazionalità a cui dare assistenza e rimpatrio. Proprio per fronteggiare le emergenze che andavano nascendo nei vari porti ci fu una accelerazione dell'istituzione di tali comitati.

Come Fit-Cisl siamo sempre stati in prima linea sia con l'Ispettorato Itf – la Federazione internazionale dei lavoratori dei trasporti a cui aderiamo - che con le strutture regionali della Federazione, lavorando a fianco del "braccio operativo" dei comitati di welfare locali, cioè le Stelle Maris. Ogni nave una storia, ogni cappellano una preghiera, ogni sindacalista una arrabbiatura. Battaglie per trovare avvocati, viveri, gasolio, biglietti aerei, custodi e via elencando. Per me, allora Coordinatore Itf è stata un'esperienza straordinaria che oggi, mutuando il titolo di un libro, potrei definire "fantastici quegli anni". Oggi il mio lavoro è altrettanto coinvolgente ma diverso.

Il problema delle navi abbandonate ha portato l'Ilo (Organizzazione internazionale del lavoro) nel 2014 ad emanare un emendamento alla regola 2.5, rimpatrio, della Mlc 2006 relativo alla copertura assicurativa obbligatoria per le spese in caso di abbandono della nave. L'emendamento prevede che questa assicurazione sia sufficiente a coprire quattro mesi di paga, i costi di rimpatrio, i costi per la vita a bordo fino al rimpatrio, incluso l'acquisto del combustibile necessario a garantire i servizi minimi di bordo (acqua, riscaldamento e così via). Quindi, dopo il solito iter previsto, dal 18 gennaio 2017 ogni nave deve avere a bordo il certificato di assicurazione Financial Security e copia dello stesso deve essere affisso anche in bacheca equipaggio.

Come sempre la Ilo si è dimostrata pronta ad affrontare la problematica delle navi abbandonate segnalata più volte dal sin-

La parola

Fanimar (Fondo assistenza nazionale integrativa marittimi) è un fondo autogestito dai lavoratori che da circa vent'anni eroga prestazioni sanitarie e infortunistiche, avvalendosi di convenzioni con primarie compagnie di assicurazione e tenendo conto di concrete esigenze in campo sociale con possibilità di erogazioni a sostegno.

Per maggiori informazioni
www.fanimar.it



dacato e con questo emendamento sembra aver centrato il bersaglio. Purtroppo però in Italia il temine per la sua entrata in vigore, previsto per il 18 gennaio 2017, a seguito di una richiesta dell'11 gennaio del Mit alla Ilo, è stato rinviato di un anno. È una triste realtà che il Ministero si sia accorto con quattro anni di ritardo degli emendamenti di Manila alla Stcw (convenzione internazionale sugli standard di formazione, certificazione e aggiornamento dei marittimi), rischiando di mettere fuori servizio i marittimi italiani, così come si è attivato sulla Financial Security solo pochi giorni prima della sua entrata in vigore.

Nonostante lo stallo del nostro Governo, come dicevamo, la Fit-Cisl, già attraverso il fondo Fanimar si è fatta promotrice di una copertura dei rischi previsti dalla regola 2.5 Mlc 2006. In particolare, per le navi da carico, in base a questa copertura la compagnia, in caso di fallimento o insolvenza della società armatoriale e il conseguente abbandono della nave e dei marittimi da parte della stessa o di sequestro della nave per insolvenza dell'armatore nei confronti dei marittimi e/o dichiarazione da parte dell'autorità marittima di avvenuto abbandono della nave e dei marittimi, corrisponderà la retribuzione mensile effettivamente percepita come da busta paga con il massimo di quattro mensilità per evento, escluso in-

centivazioni, premi di produzione, bonus aziendali e ogni altra voce relativa a benefit percepiti.

Oltre alla retribuzione e le spese strettamente necessarie al rimpatrio dei marittimi nei rispettivi paesi di origine, tramite l'assicurazione si copriranno anche le spese di bunker, dei pasti e delle cure mediche in caso di malattia e infortuni avvenuti a bordo: tutto ciò, limitatamente al periodo intercorrente tra l'abbandono della nave ed il rimpatrio del marittimo.

Non ultimo, come detto in altre occasioni, più che la crisi economica il peggiore problema della flotta italiana si sta rivelando essere proprio l'Italia. Mentre in altre nazioni per gestire la flotta c'è un'agenzia ad hoc, i nostri marittimi e armatori devono fare la spola tra vari uffici e vari ministeri per poter mantenere in vita certificazioni e navi. Malta forse è il caso più emblematico: una sola agenzia gestisce tutte le pratiche necessarie ed emette tutti i certificati. In Italia se un marittimo ha la sfortuna di avere oltre al Coc (certificate of competency) anche il Goc (general operator's certificate) e il Medical Care (certificazione sul pronto soccorso a bordo) o simili scaduti, per il rinnovo dei suoi certificati dovrà rivolgersi alla capitaneria di porto di iscrizione (Ministero dei Trasporti), all'Usmaf (Ufficio sanità marittima aerea di frontiera) e al Sasn (Servizio assistenza sanitaria naviganti) di competenza per il Medical Care (Ministero della Salute) e per il Goc alla Direzione generale per i Servizi di Comunicazione elettronica e di Radiodiffusione (Ministero dello Sviluppo). Quindi ben tre uffici per tre dicasteri.

La Grecia sta tornando sui suoi passi e sta ricostituendo un Ministero ad hoc per gestire i tanti armatori e i numerosissimi marittimi. Da noi la nostalgia per il soppresso Ministero della Marina mercantile è sempre più forte.

**Coordinatore nazionale Fit-Cisl
Trasporto Marittimo*

Trasporto marittimo

Da marinaio a marittimo qualificato di coperta

*In Italia si fa ancora confusione sugli Emendamenti di Manila
La Fit-Cisl sta cercando di fare chiarezza*

Se con le ultime disposizioni - sia dell'Imo (International Maritime Organization) che di Maricogecap (Comando Generale delle Capitanerie di Porto) sugli adeguamenti delle certificazioni Stcw come previsto dagli emendamenti di Manila - si poteva pensare che questi ultimi fossero ormai un ricordo, ci siamo invece ritrovati ad affrontare le nuove certificazioni previste dagli Emendamenti per il "Comune di guardia".

Qualche anno fa, quando stavo pagando il mio debito con la patria scoprii che in Marina Militare, forse perché eravamo tutti marinai, la figura che si occupava della manutenzione dello scafo e delle sue attrezzature, dell'ormeggio della nave, faceva la vedetta e manovrava il timone, che in marina mercantile veniva chiamata semplicemente marinaio, qui diventava nocchiere. Quando poi da allievo compilavo le crew list ho scoperto che il marinaio fuori dai confini italiani diventava AB, che stava per Able Seaman (o Able-bodied Seaman); però sulle tabelle di armamento prima e tabelle minime di sicurezza poi viene indicato come marinaio/able seaman con la relativa certificazione prevista dalla Stcw cioè II/4.

Se sfogliamo la convenzione Stcw 78/95 scopriamo però che alla certificazione II/4 corrisponde "comune di guardia in coperta" come ribadito anche dall'articolo 11 del decreto ministeriale del 2007. Fin qui nulla di strano se negli emendamenti di Manila del 2010 l'Imo non avesse "sdoppiato" la figura creando il "Comune facente parte di una guardia di naviga-



zione" che mantiene la certificazione II/4 e la nuova figura chiamata Able Seafarer Deck con relativa nuova regola e certificazione II/5 o "marittimo qualificato di coperta" come previsto dal dm. 25 Luglio 2016.

Una prima lettura delle competenze di questa nuova certificazione sembrava rispondere alle varie figure di sottufficiali come nostromo, tankista e via elencando, ai quali fino a oggi era stata rilasciata la certificazione II/4, neanche obbligatoria, e stando alle prime circolari rilasciate da Ministero dei Trasporti e Maricogecap relative alla determinazione e all'aggiornamento con le nuove figure delle tabelle minime di sicurezza questa sembrava la giusta interpretazione.

Purtroppo, la pubblicazione dell'ultima circolare, la 002/2016, sulle determinazione delle tabelle minime di sicurezza ha provocato i primi dubbi e una certa libertà di interpretazione da parte di alcune Capitanerie di Porto che hanno portato non poca confusione e preoccupazione nei marittimi italiani interessati al loro adeguamento.

Il comando generale nella sua circolare 002/2016 invitava gli armatori ad aggiornare le tabelle minime, includendo le nuove certificazioni e indicando nel caso del marinaio quanti certificati II/4 e quanti certificati II/5 devono essere presenti. Sindacalmente parlando, se la nuova certificazione II/5 è più rispondente a quella di un sottufficiale che a quella di un comune, viene da sé che se in tabella le certifica-

zioni II/4 verranno sostituite dalle II/5 i marittimi non dovranno essere più pagati da comuni ma da sottufficiali.

Sin dalla pubblicazione degli Emendamenti di Manila alla Stcw il sindacato, in modo particolare la Fit-Cisl, ha portato all'attenzione dell'amministrazione le problematiche relative ai ritardi dei decreti con il conseguente rischio di lasciare senza lavoro un cospicuo numero di marittimi italiani. Ma, anche in questa occasione, l'amministrazione spesso non ha tenuto nella debita considerazione le preoccupazioni e le proposte del sindacato. Quanto sta accadendo intorno alla figura del marinaio ne è la dimostrazione.

Come recita l'articolo 25 del dm. 25 Luglio 2016, il periodo transitorio per la conversione dei titoli è scaduto il 1 gennaio 2017. Come già detto in alcune Capitaneria si respira la follia in quanto, dando una lettura eccessivamente alla lettera, un buon numero di marittimi è ora senza certificato.

Tra i requisiti che il nostro marittimo deve possedere per il rinnovo del suo certificato II/4 o per la conversione nel II/5, marittimo abilitato di coperta, come previsto dal citato dm. deve aver effettuato, nei sessanta mesi precedenti l'entrata in vigore del decreto medesimo, dodici mesi di navigazione con la qualifica di comune di guardia in coperta. E qui, purtroppo, casca l'asino in quanto, come detto in precedenza, tale dicitura è comparsa solo sull'ultima circolare sulle tabelle minime di sicurezza e quindi i marittimi a essere imbarcati come marinai. E ciò nonostante la stessa regola II/5 della Stcw, ultimissima edizione, riporta al punto 6, pag. 37, la seguente specificazione: «Il contraente può considerare che i marittimi abbiano soddisfatto i requisiti di questa regola se gli stessi sono stati imbarcati in una posizione pertinente nella sezione coperta per un periodo non inferiore a 12 mesi negli ultimi 60 mesi precedenti l'entrata in vigore, per quel contraente, di questa regola».

Alcune Capitaneria applicando alla lettera ed in maniera rigida quanto previsto da

circolari e decreti si sono accorte che il nostro italico marittimo sul libretto di navigazione era sempre imbarcato come marinaio e mai come comune di guardia in coperta. Quindi non ha mai maturato la navigazione nella qualifica richiesta per il rinnovo/adeguamento del proprio certificato.

Uno dei casi più interessanti ci è stato segnalato dal nostro operatore di Pozzallo, il Comandante Antonino Giannone, e si è verificato presso la Direzione marittima di Catania, relativamente al rifiuto di rinnovo del certificato con la seguente motivazione: «L'istanza avanzata dalla S.V. non può essere accolta per mancanza dei requisiti della navigazione con la qualifica di comune di coperta». Alle nostre richieste di chiarimento, fatte localmente, la Direzione marittima ribadiva la sua impossibilità nel procedere al rinnovo del certificato e scaricava tutto sulla Direzione generale.

Ancora una volta l'italica burocrazia dà il meglio di sé per rendere impossibile la vita dei cittadini. Il rifiutarsi di "capire" che il marinaio e il comune di guardia in coperta sono la stessa figura è veramente inammissibile anche perché la dicitura marinaio sul libretto di navigazione viene messa dalla Capitaneria presso la quale si effettua l'imbarco. Magari la stessa, che da un altro ufficio, nega il rinnovo delle certificazioni. Questi fatti lasciano l'amaro in bocca e tanta rabbia perché privare un marittimo della propria certificazione significa impedirgli di poter lavorare e, quindi, di poter sostenere se stesso e la propria famiglia.

Ma, da bravi italiani, non ci accontentiamo di poco e cerchiamo sempre di esagerare e, in queste certificazioni, siamo arrivati al paradosso che i marittimi imbarcati su in-

La parola

La **Stcw** (Convenzione internazionale sugli standard di addestramento, abilitazione e tenuta della guardia per i marittimi) è una convenzione internazionale adottata il 7 luglio 1978 dall'Imo. È stata modificata una prima volta nel 1995 e la seconda nel 2010 con i cosiddetti Emendamenti di Manila.

I corsi d'addestramento per i marittimi sono disciplinati da ciascun paese membro dell'Imo sulla base dei *Model Courses* elaborati dalla stessa Organizzazione. Periodicamente tutti i marittimi devono seguire dei corsi di aggiornamento per rinnovare ognuno dei certificati in loro possesso.

stallazioni petrolifere tipo Fso o Fpso, secondo l'interpretazione di alcune Capitanerie, non hanno i requisiti di navigazione per il conseguimento della nuova certificazione e, di conseguenza, con l'entrare in vigore delle nuove tabelle minime dovranno essere "degradati" per mancanza di titolo. Quel che sorprende è che l'eccesso di "democrazia" permette alla singola Capitaneria di decidere in piena autonomia sui marittimi iscritti nelle sue matricole. In questo modo, a parità di grado per esempio, c'è la Capitaneria di Pozzallo che non ritiene valido ai fini del conseguimento delle nuove certificazioni il servizio prestato su una Fso/Fpso mentre quella di Trapani sì, con il risultato che dopo il 30 giugno il marittimo trapanese potrà continuare a lavorare mentre il marittimo pozzallese sarà disoccupato, suo malgrado.

Chiedo scusa agli amici di macchina III/4 III/5 per non averli mai menzionati anche se i problemi relativi agli emendamenti di Manila sono gli stessi. Ad oggi, peraltro, non ci è stato segnalato alcun caso come il rifiuto di riconoscere la qualifica di ingrossatore per il rinnovo delle certificazioni.

Continueremo a vigilare e ad affrontare ogni criticità che dovesse presentarsi.

Giovanni Olivieri

Trasporto aereo

Ryanair e il distacco dei lavoratori in ambito europeo

Negli ultimi anni, nonostante una crisi economica che perdura da tempo, abbiamo assistito a una crescita del settore del trasporto aereo e a una sempre più frequente mobilità internazionale dei lavoratori, dovuta anche alla normativa europea che permette alle compagnie aeree di operare nei paesi dell'Unione europea pur non avendo un Coa (Certificato di operatore aereo) rilasciato dall'ente nazionale dell'aviazione civile del relativo Stato, nel nostro caso Enac.

Il distacco dei lavoratori costituisce il principale strumento, previsto dalla normativa comunitaria, per promuovere e favorire la libera circolazione dei lavoratori. Esso si verifica nel caso in cui un datore di lavoro in uno Stato membro invii uno o più dipendenti a lavorare in un altro Stato membro. Un esempio diffuso è quello delle agenzie di somministrazione di lavoro stabilite in un altro Stato membro che distaccano lavoratori presso un'impresa utilizzatrice avente la propria sede o un'unità produttiva in Italia.

Recentemente è stato approvato il decreto legislativo 136/2016 che ha dato attuazione alla direttiva 2014/67/Ue. Tale norma, oltre a richiamare la vigente normativa in materia di distacco, ha attribuito al Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali rilevanti competenze in ambito di monitoraggio, cooperazione e accertamenti ispettivi.

È stato altresì istituito un Osservatorio, composto dai sindacati e dalle associazioni datoriali più rappresentative a livello na-

zionale e da rappresentanti del Ministero del Lavoro con i compiti di monitoraggio sul distacco dei lavoratori finalizzato a garantire una migliore diffusione tra imprese e lavoratori delle informazioni sulle condizioni di lavoro e di occupazione.

In materia di condizioni di lavoro e occupazione il d.lgs. n.136/2016 richiama le disposizioni di legge sui seguenti temi: periodi massimi di lavoro e periodi minimi di riposo; durata minima delle ferie annuali retribuite; trattamenti retributivi minimi, compresi quelli maggiorati per lavoro straordinario; condizioni di cessazione temporanea dei lavoratori; salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (d.lgs. n. 81/2008); provvedimenti di tutela riguardo alle condizioni di lavoro e di occupazione di gestanti e puerpere, bambini e giovani; parità di trattamento fra uomo e donna nonché altre disposizioni in materia di non discriminazione.

Il decreto mette a disposizione, sul sito del Ministero del Lavoro, l'insieme delle condizioni necessarie per il rispetto della normativa: le condizioni di lavoro e di occupazione applicabili ai lavoratori distaccati nel nostro Paese; i contratti collettivi applicabili ai lavoratori distaccati in Italia, con le necessarie informazioni di carattere retributivo; la disciplina in materia di salute e sicurezza sui posti di lavoro; i soggetti a cui rivolgersi per avere informazioni sui diritti e gli obblighi derivanti dal decreto stesso.

Il Ministero del Lavoro chiarisce in modo eloquente le condizioni da applicare ai la-

voratori distaccati nel nostro Paese: «In Italia, a differenza di altri Stati europei, non esistono tariffe minime salariali stabilite per legge e valide per tutti i lavoratori appartenenti a una data categoria e dunque, per la loro determinazione, assumono un ruolo centrale le parti sociali e la contrattazione collettiva nazionale.

Più precisamente, nell'attuale ordinamento i contratti collettivi sono vincolanti solo per i datori di lavoro iscritti alle relative associazioni sindacali stipulanti. Tuttavia ciascun datore di lavoro, anche non iscritto, è sempre tenuto a garantire ai propri dipendenti una retribuzione sufficiente e proporzionata alla qualità e quantità del lavoro, secondo quanto disposto dall'art. 36 della Costituzione. La giurisprudenza italiana interpreta questo precetto costituzionale nel senso che la retribuzione considerata sufficiente e proporzionata è quella stabilita dalle organizzazioni sindacali nel contratto collettivo nazionale di lavoro della categoria economica di appartenenza del datore di lavoro. La retribuzione minima è quella stabilita dai ccnl di settore, stipulati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, contratti che vengono presi in considerazione dal giudice qualora il lavoratore ritenga che non gli sia stata corrisposta la retribuzione sufficiente e proporzionata. Per quanto concerne gli imponderabili contributivi ai fini dell'adempimento degli obblighi assicurativi e previdenziali, l'art. 1, comma 1, del decreto legge 9/10/1989, n. 338, convertito nella legge n. 389/1989, prevede che, nel caso

siano vigenti più contratti collettivi nell'ambito di uno stesso settore merceologico, la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi di previdenza e di assistenza sociale non può essere inferiore all'importo della retribuzione stabilito dai contratti collettivi stipulati dalle sole organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative. Fermi i riferimenti normativi di cui sopra ad oggi in base alla normativa comunitaria i lavoratori che si spostano sul territorio

zia Terme, Milano Malpensa, Napoli (prossima apertura), Palermo, Pisa, Roma Ciampino, Roma Fiumicino e Trapani.

Il vettore irlandese occupa migliaia di lavoratori di cui circa il 30% con contratto di lavoro puro Ryanair, mentre il restante 70% della forza lavoro mediante assunzione da parte di società interinali. I lavoratori vengono poi distaccati nelle varie basi di servizio italiane e prestano attività lavorativa per Ryanair.

tava come primo vettore in Italia per milioni di passeggeri trasportati. Negli ultimi anni Ryanair ha continuato a muoversi liberamente in Italia senza minimamente rispettare le norme di legge. I lavoratori distaccati assunti dalle diverse società sopra elencate non hanno alcun tipo di tutela: gli assistenti di volo sono assunti da società interinali straniere come Crew-link e Workforce. I contratti sono di norma di durata annuale con rinnovo automatico di altri 3 anni. I piloti invece sono assunti da

società inglesi come Brookfield Aviation e Storm Aviation con contratti a tempo determinato di 5 anni. L'assunzione prevede che il pilota crei una propria srl (società a responsabilità limitata) in Irlanda e solo successivamente passa alle dipendenze di Brookfield o Storm.

I dati riportati sono al di fuori dai limiti previsti dalla legge. Non vengono rispettate norme basilari come la materia di salute e sicurezza, testo unico della maternità e della paternità; non viene erogata la tredicesima mensilità e non è previsto l'accantonamento del Tfr. In caso di malattia i lavoratori non vengono retribuiti.

Per tutto quanto sopra esposto confidiamo vivamente che le previsioni del d.lgs. 136/2016 possano finalmente fare chiarezza in materia di distacco transnazionale nel settore del trasporto aereo. Solo l'apertura di un tavolo tecnico con le Istituzioni, da noi più volte richiesto, potrà regolamentare finalmente il trasporto aereo in Italia.

Raffaele Meola

La parola

Le *procedure di raffreddamento e conciliazione dei conflitti collettivi* - chiamate per brevità **procedure di raffreddamento** - sono previste dalla legge 146/1990 che norma il diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali, dei quali fanno parte anche i trasporti. Hanno lo scopo, per mezzo di incontri obbligatori con la controparte, di provare a risolvere la vertenza prima che essa possa sfociare in una astensione dal lavoro. Il tutto nell'interesse sia dei lavoratori che degli utenti del servizio pubblico.

Se il sindacato non richiede l'incontro o non vi partecipa, la proclamazione di sciopero è illegittima con ogni conseguenza sanzionatoria. Valutabile dal punto di vista sanzionatorio è però anche la condotta del datore di lavoro che non convoca il sindacato richiedente o non partecipa agli incontri previsti.

Nel caso del trasporto aereo, la procedura prevede due incontri obbligatori: il primo è tra azienda e sindacati in sede aziendale; la seconda riunione invece avviene sempre tra sindacato e datore di lavoro, ma nella sede amministrativa prevista dalla legge, che nel caso di scioperi nazionali è il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali. Se l'azienda non rispetta le procedure oppure nel caso in cui non si trovi un accordo nei tempi previsti, la sigla sindacale può indire un primo sciopero di massimo quattro ore.

dell'Unione europea devono essere soggetti a un'unica legislazione in materia di sicurezza sociale. Il regime di sicurezza sociale applicabile a chi si sposta da uno Stato membro a un altro per ragioni professionali è, in via generale, quello stabilito dalla legislazione dello Stato membro di occupazione».

In tale contesto rientra perfettamente la compagnia aerea Ryanair Limited che opera stabilmente in Italia e più precisamente con basi di servizio, per piloti e assistenti di volo, a Alghero, Bari, Bergamo, Bologna, Brindisi, Cagliari, Catania. Lame-

Sulla base dei dati raccolti possiamo tranquillamente affermare che il 70% della forza lavoro impiegata dal vettore irlandese opera con contratto a tempo determinato. Proprio per questo motivo la Fit-Cisl ha recentemente aperto le procedure di raffreddamento e conciliazione nei confronti di Ryanair e delle società ad essa collegata. La prima fase si è chiusa con esito negativo senza confronto e siamo tutt'ora in attesa della convocazione in seconda fase.

Il vettore irlandese, secondo i dati raccolti e pubblicati dall'Enac, già nel 2015 risul-

Trasporto aereo

La fatica operativa e l'elusione delle regole



Uno studio ha appurato che almeno nel 21% dei casi la fatica operativa è concausa degli incidenti

Il regolamento di impiego emanato dall'autorità preposta rappresenta, per ogni categoria di lavoratori del trasporto, lo strumento di sicurezza a garanzia della prestazione professionale a tutela della sicurezza dell'utenza.

Nel trasporto aereo il documento di riferimento è il reg. 83/2014, a sua volta parte integrante del reg. 965/2012. Quest'ultimo stabilisce i requisiti tecnici e le procedure amministrative da seguire per garantire la sicurezza del trasporto pubblico.

Il regolamento di impiego, oltre a assicurare la sicurezza delle operazioni, costitui-

sce il "metro" con cui il datore di lavoro dimensiona la consistenza degli organici per organizzare le proprie attività produttive, considerato che il contratto collettivo nazionale di lavoro, da diversi anni ormai, riferisce sostanzialmente al regolamento stesso anche per ciò che riguarda gli obblighi contrattuali di prestazione lavorativa e tutele sociali.

"Interpretare" una norma, ovvero a volte eluderla nel rispetto del suo limite numerico prescrittivo, consente di raggiungere un risparmio in termini di risorse impiegate con conseguente vantaggio della profittabilità di impresa. Il mero rispetto dei

vincoli prescrittivi infatti, pur essendo necessario, non è da solo sufficiente in molti casi a soddisfare, nella sostanza, l'adempimento normativo. Il sistema del trasporto deve essere essenzialmente sicuro.

Il personale di volo è spesso l'anello debole della catena considerato che circa i 2/3 degli incidenti sono causati dall'elemento umano. La fatica operativa, in particolare, è uno degli elementi di rischio che condiziona la prestazione inserito nell'elenco delle cause di incidenti aerei dall'Icao, organismo dell'Onu che si occupa di trasporto aereo. Uno studio del 1995 - Roske Hofstand - ha appurato che

almeno nel 21% dei casi analizzati la fatica operativa è stata una delle cause degli incidenti.

Il regolamento di impiego, nel suo impianto prescrittivo, considera alcuni aspetti relativi alla fatica operativa. Come è allora possibile che, pur rimanendo entro i limiti imposti dal “cronotachigrafo normativo”, il rispetto del solo limite prescrittivo non è da solo sufficiente a garantire il rispetto della norma? Alcune compagnie operano effettuando collegamenti regolari di cortissimo raggio solo ed esclusivamente su una direttrice dal lunedì al venerdì, rigorosamente durante comodi orari diurni. Per questi operatori il rispetto del limite prescrittivo rappresenta al tempo stesso condizione necessaria e sufficiente per ottemperare, nella forma e nella sostanza, al requisito normativo.

Invece, nell’evenienza di impiego operativo che comporta alterazioni del ritmo normale sonno-veglia, come ad esempio nel caso di voli notturni o nei collegamenti intercontinentali dove vengono attraversati diversi fusi orari, la misurazione della fatica costituisce elemento di valutazione e di attenzione da parte dell’operatore che deve mettere in campo una serie di misure proattive, predittive e, in ultima analisi reattive, per prevenire, evitare e mitigare la fatica operativa, sempre nell’ottica di garantire prestazioni professionali di adeguata qualità, sia nelle operazioni di routine che in quelle, poco auspicabili ma sempre possibili, di emergenza.

In questi casi il rispetto del limite “prescrittivo” è quindi una condizione necessaria ma non sufficiente, come peraltro ribadito dall’autorevole Uk Civil Aviation Authority (Cap 1267): «Compliance only with the prescriptive and numerical limits within an operator’s scheme does not meet the operators responsibilities required under ORO.FTL.110»

La vecchia equazione legale = sicuro, sulla quale si basavano i regolamenti di impiego precedenti non è quindi più valida di per sé. È possibile ritenere “sicuro” un volo

È compito del sindacato assicurare la corretta applicazione della normativa di impiego da cui dipende la sicurezza

quando il personale è impiegato fino a 5 minuti dal limite massimo giornaliero (in genere sulle 12 ore) e, contestualmente affermare che è non sicuro quello che si svolge fino a 5 minuti oltre tale limite? La risposta è ovviamente no. Secondo il regolamento 83/2014 è quindi anche possibile operare oltre il limite prescrittivo, attivando un sistema di valutazione del rischio di fatica operativa che deve rispondere a specifici requisiti e sotto il controllo dell’autorità. Allo stesso tempo operazioni che si svolgono all’interno del limite “legale” possono avere elevati fattori di rischio da renderne inopportuno lo svolgimento, ovvero da condizionarlo all’attivazione di dedicate attenzioni mitigative. Attualmente in Europa solo due compagnie operano con questa modalità e sono entrambe sotto il controllo dell’autorità britannica, vero e proprio riferimento in Europa.

Il livello di affaticamento è determinato da molte variabili; una su tutte: le condizioni meteorologiche. Operare a Mosca in inverno è sicuramente più impegnativo, e quindi “faticoso”, rispetto all’estate a parità di ore totali di impiego.

Il “quanto più faticoso” deve essere preventivamente valutato dall’operatore al fine di mettere in campo misure mitigative adeguate che consentano di assicurare all’utenza, in tutte le condizioni, l’adeguato livello di prestazione professionale. Chi pianifica le attività di volo deve garantire che il personale sia sempre libero da fatica operativa considerando anche le attività precedenti per ciò che attiene la fatica cumulata pregressa.

Il sistema di gestione della sicurezza aziendale (Safety Management System) è la struttura interna all’azienda deputata per valutare quali situazioni di impiego determinano livelli di rischio non accettabili col-

legati alla fatica operativa. Esistono dei sistemi predittivi della fatica operativa, sviluppati nel corso degli ultimi 20 anni con campagne di misurazione e verifica dello stato di affaticamento “sul campo”. Tali strumenti informatici sono decisamente attendibili e riescono a predire, a intervalli di 15 minuti, lo stato di affaticamento in funzione dell’attività effettuata. L’operatore ha così modo di valutare, in funzione delle caratteristiche del volo e della sua durata, il livello di rischio e determinare se questo è accettabile.

Prescindere da queste considerazioni significa non applicare la norma nella sua sostanza, ridurre il livello di sicurezza e, cosa di estremo interesse per gli operatori, impiegare un numero minore di risorse.

Fit-Cisl ha rappresentato più volte agli operatori, a Enac e anche al Ministero dei Trasporti che le valutazioni relative alla fatica operativa da parte delle aziende non vengono effettuate secondo le linee guida diffuse dall’Icao ma, a oggi, non è stato ricevuto alcun riscontro che attesti la liceità dell’interpretazione del Regolamento da parte delle aziende. È compito del sindacato assicurare la corretta applicazione della normativa di impiego, poiché da questo dipendono la sicurezza e il dimensionamento degli organici. In tempi critici come quelli che si stanno di nuovo vivendo in ambito nazionale, i numeri di eventuali “esuberanti” non debbono essere lasciati all’interpretazione di parte di una norma.

Giulio Di Lodovico

Che fine hanno fatto le Ten-T?



Se si escludono il processo sulla Tav di Firenze, l'inchiesta sul Terzo Valico di Genova, entrambi in corso, e i periodici scontri in val di Susa attorno alla Torino-Lione, non abbiamo notizie delle Ten-T dal 10 dicembre, quando è stato inaugurato il tratto ferroviario ad alta velocità Brescia-Treviglio.

Ma che cosa sono? E a che punto è la loro costruzione? Ten-T è un acronimo per Trans-European Networks-Transport ed è il nome delle reti di trasporto trans-europeo stradale, ferroviario, aereo, marittimo e fluviale progettate per aumentare la connessione tra i paesi membri dell'Unione europea e alle quali devono raccordarsi le reti nazionali. Le Ten-T sono a loro volta parte del più ampio sistema Ten, Trans-

European Networks, che include le reti di telecomunicazioni (nominate eTen) e quelle dell'energia (chiamate Ten-E o Ten-Energy).

Un primo elenco di 14 progetti specifici per le Ten-T fu stilato nel 1994 dal Consiglio europeo. Nel 2005 la Commissione europea ha aggiornato tale lista portandola a 30, di cui sei interessano direttamente l'Italia: il numero 1 asse ferroviario Berlino – Verona/Milano – Bologna – Napoli – Messina – Palermo; il numero 6 asse ferroviario Lione – Trieste – Divača/Capodistria – Divača – Lubiana – Budapest – confine ucraino; il numero 10 aeroporto di Malpensa; il numero 15 sistema di posizionamento Galileo (rete di posizionamento e navigazione satellitare trans-eu-

ropea); il numero 21 autostrade del mare; e infine il numero 24 asse ferroviario Lione/Genova – Basilea – Duisburg – Rotterdam/Anversa (cosiddetto corridoio Reno-Alpi).

Salta all'occhio come la Sardegna, isola di circa 70mila abitanti sparsi su 24mila km², sia totalmente esclusa dallo sviluppo ferroviario europeo. A questo proposito rimandiamo all'esaustiva analisi del Segretario generale della Fit sarda, Valerio Zoccheddu, pubblicata sul numero dello scorso luglio de La Voce.

L'avanzamento delle infrastrutture ferroviarie

Ma a che punto è la realizzazione delle Ten-T che ci interessano direttamente? Per

quanto riguarda la numero 6, Lione-Kiev, basta leggere i giornali per seguirne l'avanzamento. Abbiamo già menzionato l'inaugurazione della tratta Brescia-Treviglio, ma è da ricordare anche un'altra notizia importante, ovvero una revisione in corso d'opera del progetto della nuova linea ferroviaria Torino-Lione (NlTl, più nota come Tav), varata lo scorso 20 giugno da parte dell'Osservatorio tecnico. La modifica consiste in un taglio della lunghezza dei tunnel

Anche sulla numero 24, Genova-Rotterdam, siamo aggiornati costantemente, soprattutto per quanto riguarda i progressi fatti dal Terzo Valico dei Giovi – così è chiamata la tratta Tortona/Novi Ligure - Genova. Quanto alla numero 1, Berlino-Palermo, sappiamo tutti che l'avanzamento dell'alta velocità nel sud Italia è più immaginario che reale, se si eccettua la nuova stazione di Afragola, che sarà inaugurata entro l'estate.

le autostrade del mare (Ten-T numero 21), ma in modo molto disomogeneo. Va ricordato che il loro obiettivo è togliere i camion dalla strada, spedendoli via nave dal nord al sud del Belpaese e viceversa, considerando che una nave da carico moderna è in grado di trasportare ben più di trecento mezzi pesanti. A oggi il mar Tirreno ha quasi centrato l'obiettivo: sono numerosi i collegamenti dalla Liguria alla Sardegna e alla Sicilia, senza trascurare tappe

intermedie nel centro Italia. Resta il problema del cosiddetto ultimo miglio, cioè occorre irrobustire l'interconnessione infrastrutturale tra porti, autostrade e rete ferroviaria.

Il mare Adriatico invece è quasi trascurato: sembra incredibile ma l'unico collegamento nazionale esistente oggi è il Ravenna-Catania, curato dalla società Tirrenia-Cin, con una tappa intermedia a Brindisi per consentire la coincidenza per Grecia e Turchia. Non è un caso che la costa adriatica sia abbandonata a se

stessa anche dal punto di vista ferroviario.

Speranze di ulteriore sviluppo arrivano da Ferrobonus e Marebonus, gli incentivi statali per spostare il traffico merci dalla gomma al ferro e al mare che l'Europa ha approvato lo scorso gennaio.

Malpensa

L'aeroporto di Malpensa, numero 10 nell'elenco europeo, è ritenuto strategico perché è un nodo intermodale che collega il traffico aereo al corridoio ferroviario Reno-Alpi. Nelle intenzioni dell'Europa gli investimenti europei e italiani vanno dedicati alle connessioni di Malpensa con le linee ferroviarie che uniscono l'Italia e la Svizzera e in particolare quella che dal traforo del Sempione arriva a Milano. La tabella di marcia europea prevede la conclusione dei lavori a giugno 2017 e Rete ferroviaria italiana, che sta completando l'infrastrut-

Il valore politico delle reti europee

Ten-T, Ten, NlTl, progetto Galileo: non sono formule esoteriche e nemmeno sofisticati algoritmi matematici. È, infatti, la gamma di scelte strategiche dell'Unione europea per dare compiuta realizzazione al grande disegno di unire i popoli del vecchio continente, a partire dallo sfaldamento dei tradizionali confini geografici.

E non è certo casuale che si sia individuato nei trasporti il punto di leva per aprire un nuovo orizzonte, nel quale persone e merci ritrovassero un punto fluido e forte di movimento e di virtuosa integrazione. Obiettivi di grande rilevanza, con progetti che hanno mosso ingenti risorse per gli investimenti e che sono in fase avanzata di compiuta realizzazione.

previsti, un maggiore ricorso all'ammodernamento delle linee esistenti, piuttosto che costruirne di nuove, e, soprattutto, una riduzione dei costi stimata in 2,6 miliardi di euro, rispetto ai 12 previsti nel 2014.

Il Ministro delle Infrastrutture e dei Trasporti Graziano Delrio ha spiegato che tale revisione è coerente con quella che sarà fatta per la linea di Firenze e che è già stata compiuta per la Venezia-Trieste, per il passante di Bologna e per la Salerno-Reggio Calabria. Lo scopo del Governo è ridurre l'impatto ambientale ed economico della Torino-Lione, ma è confermato l'obiettivo di completarla entro il 2030, quando si potrà andare dal capoluogo piemontese alla città francese in poco meno di due ore contro le circa 3 e 45 minuti attuali e, allo stesso modo, Torino e Parigi disteranno circa 3 ore e mezza contro le cinque di oggi.

In compenso ogni tanto ritorna l'ipotesi di costruire il Ponte sullo Stretto di Messina, progetto su cui, al solo nominarlo, si alza un nugolo di polemiche senza che si giunga a una decisione definitiva, che ponga fine al costoso limbo in cui si trova. Come è noto, infatti, l'ok alla costruzione non arriva, ma intanto la società Ponte sullo Stretto di Messina Spa, concessionaria costituita da aziende ed enti pubblici per la progettazione, la realizzazione e l'esercizio dell'infrastruttura, continua a incassare dai contribuenti milioni di euro l'anno per il solo fatto di esistere. In più detta società ha un contenzioso con lo Stato per 300 milioni di euro che le sarebbero dovuti per "pregresse attività". Ovviamente si registra la reazione incredula della Corte dei Conti...

Lo sviluppo delle autostrade del mare

Progressi importanti si contano anche per

tura, assicura che sarà rispettata. La notizia rilevante più recente, che conferma quanto sostiene Rfi sull'avanzamento dell'opera, è l'abbattimento dell'ultimo diaframma della galleria di Induno (Varese), realizzato alla presenza di Delrio lo scorso 31 gennaio.

Il progetto Galileo

Galileo è la risposta europea al Gps, il sistema di posizionamento e navigazione satellitare civile sviluppato e controllato dagli Stati Uniti. Lo scorso novembre sono stati lanciati in orbita quattro satelliti, che si aggiungono ai 14 già mandati a partire dal 2011: l'obiettivo europeo è di arrivare a una costellazione di 24 più 6 di riserva entro il 2020. Il numero è alto perché per avere la massima precisione ogni utente deve avere a disposizione le coordinate di 4 satelliti.

Galileo consente applicazioni di grande importanza nei vari sistemi di trasporto. Gli aerei, ad esempio, potranno essere gestiti meglio tagliando ritardi, tempi d'attesa e riducendo di conseguenza anche i costi relativi. Ma altrettanti vantaggi si otterranno negli altri settori dei trasporti, oltre che in ulteriori ambiti come la meteorologia, l'agricoltura e via elencando.

La spesa totale prevista dall'Unione europea per lo sviluppo del progetto è di 5 miliardi di euro e si prevede che genererà un giro d'affari di 244 miliardi di euro. Il business è talmente importante che Russia e Cina si stanno a loro volta attrezzando per avere ciascuna la sua costellazione. Ma Galileo, a differenza, di tutti gli altri, è l'unico al momento gestito esclusivamente da autorità civili - Commissione europea e Agenzia spaziale europea.

Il dibattito sulle grandi opere

Ricordavamo che in Italia la polemica sulle Ten-T è altissima da anni per quanto riguarda l'alta velocità ferroviaria: si parla di spreco, di opere inutili che consumano il suolo quando basterebbe riammodernare le linee esistenti.

La verità è che abbiamo estremo bisogno di essere più connessi e in modo più intelligente, di far viaggiare persone e merci in modo più comodo e rapido ma inquinando di meno e ad oggi, con la tecnologia attuale, non c'è gara tra l'impatto ecologico di treni e navi da un lato contro camion e aerei dall'altro, per cui i primi vanno incentivati maggiormente, mentre ora lo sono soprattutto i tir.

Certamente tutte le critiche alle grandi infrastrutture hanno dei fondamenti e hanno portato anche benefici. Per esempio hanno ricordato che è necessaria la condivisione dei grandi progetti, che non possono essere realizzati ignorando le legittime richieste dei territori su cui impattano direttamente. Inoltre è fondamentale la trasparenza e la tendenza al contenimento della spesa: deve finire il magico lievitamento abnorme dei costi, scaricati sulla collettività.

Allo stesso tempo però queste polemiche hanno dei grossi limiti. In primis vanno a sbattere contro la fredda realtà dei numeri: il Fondo monetario internazionale ipotizza che nel 2017 il Prodotto interno lordo italiano crescerà di un +0,7%. L'Istat (Istituto italiano di statistica) e la Commissione europea sono più ottimisti e prevedono un +0,9%. Sono tutte stime positive, ma i numeri sono davvero piccoli se si considera che sempre la Commissione ipotizza che quest'anno il Belpaese sarà l'unico dell'Eurozona con una crescita del Pil inferiore all'1%. Tale dato non è degno di una grande economia mondiale come la nostra, che ha resistito bene alla recessione economica degli anni appena trascorsi ma che ora deve assolutamente tornare a competere con i big mondiali.

Ma qual è il ruolo delle grandi opere nella crescita? Non sono esse da sole a creare sviluppo ma lo generano in quanto connettori a servizio dei territori, delle aree produttive, metropolitane e turistiche. E l'Italia ha bisogno di sviluppo come il pane, di nuovi posti di lavoro, di esportare e importare, in altre parole di confermare a sé e agli altri paesi il proprio ruolo economico

e non solo.

La posizione della Fit-Cisl

Per tutte queste ragioni la Fit-Cisl dice sì alle grandi opere, ma cum grano salis: no agli sprechi, no alla corruzione, no al rifiuto del dialogo con i territori su cui impattano direttamente. «Da anni ci battiamo per far cambiare cultura al Paese – spiega il Segretario generale Antonio Piras – per spiegare quanto sono importanti oggi trasporti efficienti ed ecologici, che però necessitano di infrastrutture adeguate. È una pia illusione pretendere di andare avanti con le linee ferroviarie cosiddette storiche ed è palesemente contraddittorio tifare per l'auto elettrica e la bicicletta e dire no all'alta velocità. Se vogliamo competere con la Germania, se vogliamo un'economia più forte con salari più alti, dobbiamo ricordarci che i tedeschi hanno ben altre infrastrutture: non possiamo vivere nella logica Nimby, "Non nel mio cortile".

Allo stesso tempo la Fit, che come la Cisl tutta sta lavorando per diventare essa stessa una vera "casa di vetro", pretende che la costruzione delle grandi opere sia la più condivisa e trasparente possibile. Si decida in maniera collegiale, ma si decida una volta per tutte. E poi si faccia, senza i lacci e laccioli della burocrazia ma consentendo a chiunque di verificare come sono stati spesi i soldi. Non è utopia questa: è una strada possibile, è la strada per lo sviluppo, per creare posti di lavoro di qualità, meglio pagati, e, di conseguenza, per tornare a contare di più in Europa e nel mondo».

Giulia Dellepiane
g.dellepiane@cisl.it

Portualità

Porti: asse strategico per lo sviluppo

Nei giorni scorsi il prestigioso istituto di ricerca Eurispes ha presentato a Roma, nei locali della Biblioteca nazionale, il 29° "Rapporto Italia". Quasi mille le pagine di dati, statistiche, schede e riflessioni. Con una sorpresa interessante: lo spazio dedicato alla portualità italiana, con la messa in risalto della sua proiezione attrattiva nel Mediterraneo, grazie alle forti potenzialità per un significativo e importante processo di crescita non solo del comparto, ma di tutto il nostro sistema produttivo.

L'Eurispes ha svolto un'analisi attenta che conferma, peraltro, l'importanza della grande rilevanza che la Fit assegna al settore in quanto fattore decisivo per la crescita della nostra economia e per un robusto allargamento dei livelli di occupazione, in particolare a favore dei giovani.

Forse i dati che emergono nel rapporto non offrono spunti di grande novità. Costituiscono, tuttavia, uno spaccato significativo che offre motivi di interesse, sui quali sviluppare una organica riflessione.

Partiamo da una prima constatazione: il Mediterraneo concentra un quinto del traffico marittimo mondiale; un quarto dei servizi di linea container e poco meno di un terzo del traffico petrolifero. La seconda: il nostro sistema portuale opera in un contesto molto competitivo per l'aspra concorrenza dei porti del Mediterraneo occidentale, per lo sviluppo crescente di quelli del nord dell'Africa e di quelli che insistono nel Mediterraneo orientale. E inoltre - per quelli del Tirreno orientale e dell'alto Adriatico - per la competizione dei grandi porti che sono localizzati nella

fascia costiera compresa fra Le Havre in Francia fino ad Amburgo in Germania.

Al momento, ma potrebbe crescere, e di molto, la portualità è una componente fondamentale della nostra economia, in grado di produrre ricchezza e di aprire interessanti opportunità. Essa, infatti, ha una incidenza del 2,6% sul Pil e l'aggregato logistica del 14%. In complesso, le due

componenti - dato molto importante sotto il profilo sociale - impiegano oltre un milione di lavoratori.

Eppure ci sono le condizioni per migliorare l'incidenza del comparto nello scenario del nostro sistema economico. Proviamo a ragionare. L'Italia si colloca, nella graduatoria mondiale, al 55° posto per infrastrutture portuali. Potrebbe occupare



ben altra posizione se la catena logistica non fosse troppo frammentata, con una perdita, valutata in 50 miliardi, per le inefficienze che la penalizzano. Il primo passo, come spesso richiama la nostra organizzazione, è quello di velocizzare i tempi di realizzazione delle opere programmate, rimuovendo gli ostacoli burocratici e di procedure, dando piena attuazione al Piano strategico nazionale della portualità e

della logistica per migliorare la competitività dell'intero comparto, favorire l'ampliamento dei traffici delle merci e delle persone, stimolare la promozione dell'intermodalità, attraverso una robusta ed efficiente rete integrata.

Vi è un altro aspetto da valutare con grande attenzione, per le opportunità che offre, ed è relativo ai flussi commerciali

supernavi di ultima generazione, un forte impulso mercantile fra le due sponde dell'Atlantico, tra il continente americano e l'Europa. Pur valutando le criticità da affrontare e risolvere, dunque, la portualità italiana deve essere pronta a cogliere queste occasioni, in particolare perché il nostro Paese si trova nella condizione di porsi come porta marittima dell'Asia in un Mediterraneo che non è più periferico, come conferma l'enorme crescita dei traffici marittimi di quell'area verso il continente europeo. Lo stesso straordinario sviluppo del mercato dei container ha aperto grandi spazi di posizionamento competitivo a molti nostri sistemi portuali: da rafforzare, rinnovare e mettere a sistema con il resto del Paese.

La Fit-Cisl ha colto le grandi sfide che la globalizzazione pone. A partire da quella imprenditoriale, perché le imprese internazionali chiedono strutture portuali efficienti e competitive per destinare le loro merci, con l'occhio attento ai mercati in cui investire. E inoltre esigono una rete di infrastrutture all'avanguardia, con un sistema logistico di eccellenza, integrato con i grandi corridoi di trasporto europei.

Investire oggi su logistica e intermodalità e sviluppare il capitale umano nel comparto sono scelte di grande impatto positivo per riavviare il motore inceppato della crescita della nostra economia. Puntare sul mare è perfino una opzione di buon senso per sfruttare appieno la stessa strategica posizione geografica della nostra Italia. Ma non basta, nel senso che la visione della Fit lega strettamente i diversi comparti dei trasporti come un solido "polo" sul quale far leva. Certo per dare soluzione alle attese di migliori condizioni di vita e di lavoro per le nostre comunità, ma anche per proiettare il nostro sistema economico, con punti decisivi di forza e di eccellenza imprenditoriale, nell'agone impegnativo della competizione e per affrontare con successo le grandi sfide che il mercato globale pone.



della Cina, che rafforzano una valenza davvero strategica della centralità del nostro Mediterraneo nel traffico commerciale marittimo del mondo. È sufficiente, in proposito, osservare la velocità di crescita, perfino esponenziale, dei volumi di movimentazione delle merci, dalla Cina e dalle economie emergenti del medio e dell'estremo Oriente, con un rilievo crescente dell'India.

Il nostro sistema marittimo si trova, di conseguenza, di fronte a opportunità molto significative. Le stesse possono trovare ulteriori sbocchi positivi dai flussi che deriveranno dal continente americano, conseguenti all'ampliamento, già in fase avanzata di realizzazione, del canale di Panama, che consentirà, con il passaggio di

La legge di stabilità incorpora i contenuti dell'accordo sindacale sulle pensioni (2 - continua)

Sul numero di gennaio 2017 de La Voce abbiamo chiarito quali sono i requisiti per poter accedere alla pensione. Ora passiamo ad analizzare un'altra possibilità di accesso anticipato, ovvero l'Ape.

L'Ape (anticipo finanziario a garanzia pensionistica) è uno strumento che dal 1 maggio 2017 consentirà di anticipare volontariamente e liberamente l'uscita dal lavoro e di accedere a un reddito ponte, a partire dai 63 anni di età e in presenza di un requisito contributivo minimo di 20 anni, alle persone che matureranno, entro 3 anni e 7 mesi, il diritto a una pensione di vecchiaia, sulla base della certificazione di tale diritto rilasciata dall'Inps.

L'Ape potrà essere richiesto dagli iscritti all'assicurazione generale obbligatoria (lavoratori dipendenti del settore privato e lavoratori autonomi), alle forme sostitutive (ex fondi speciali trasporti, elettrici, telefonici, dazieri, ex Inpdai, fondo Volo, Inpgi, Enpals), alle forme esclusive della medesima (ex Inpdap, ex Ipost) e alla Gestione separata. Lo strumento avrà carattere sperimentale, per il biennio 2017 - 2018, al fine di monitorarne l'efficacia e valutare eventuali misure correttive.

L'Ape è previsto in tre modalità di intervento differenziate di uscita anticipata dal lavoro, in base alle caratteristiche dei diversi beneficiari. In primis l'Ape sociale, l'anticipo pensionistico agevolato per categorie disagiate, che consiste nell'eroga-

zione di un reddito ponte interamente a carico dello Stato, per un ammontare corrispondente al trattamento pensionistico ottenibile al momento della maturazione del diritto a pensione e fino ad un massimo di 1.500 euro lordi mensili.

L'Ape volontaria è l'anticipo pensionistico per la generalità dei lavoratori e delle lavoratrici non rientranti fra le categorie agevolate, tramite l'accesso a un prestito pensionistico per il finanziamento di un reddito ponte, che può essere richiesto a partire dai 63 anni di età e con un'anzianità contributiva minima di 20 anni, purché la pensione dei soggetti interessati, al netto della rata di ammortamento corrispondente all'Ape richiesta, sia pari o superiore - al momento della maturazione dei requisiti per il pensionamento di vecchiaia - a 1,4 volte il trattamento minimo (circa 700 euro).

E infine Ape Imprese: è l'anticipo pensionistico erogato a lavoratori e lavoratrici coinvolti in processi di crisi aziendali che consiste nella possibilità per le imprese di integrare il montante contributivo dei lavoratori che hanno chiesto l'Ape volontaria.

Ape sociale

In via sperimentale, dal 1 maggio 2017 e fino al 31 dicembre 2018, agli iscritti all'assicurazione generale obbligatoria, alle forme sostitutive ed esclusive della mede-

sima e alla Gestione separata, che si trovano nelle situazioni di disagio possono richiedere, al compimento del requisito anagrafico dei 63 anni, un'indennità per l'accesso al trattamento pensionistico di vecchiaia, per una durata non superiore al periodo intercorrente tra la data di accesso al beneficio e il conseguimento dell'età anagrafica prevista. Fino al 31 dicembre 2018 è stabilita in 3 anni e 7 mesi.

L'indennità verrà erogata mensilmente su dodici mensilità nell'anno ed è pari all'importo della rata mensile della pensione calcolata al momento dell'accesso alla prestazione, fino all'importo massimo mensile di 1.500 euro, e non è soggetta a rivalutazione.

I beneficiari otterranno l'indennità economica (reddito ponte) direttamente dall'Inps, per un importo pari alla pensione di vecchiaia certificata al momento della richiesta, se è inferiore a 1.500 euro lordi, o pari a 1.500 euro lordi se la pensione certificata è maggiore.

L'indennità erogata dall'Inps verrà tassata come reddito da lavoro dipendente. In questo caso le banche e le imprese di assicurazione non sono coinvolte nell'erogazione dell'Ape sociale.

Resta ferma la possibilità, per il beneficiario dell'indennità, in presenza di una rata mensile della pensione di importo più elevato di 1.500 euro lorde, di contrarre un

prestito pensionistico per ottenere un reddito ponte di ammontare maggiore che, in questo caso, dovrà restituire con le medesime modalità e alle medesime condizioni stabilite per chi accede all'Ape volontaria.

Per poter ottenere l'Ape sociale i beneficiari devono trovarsi in una delle seguenti condizioni:

- a) disoccupazione a seguito di cessazione del rapporto di lavoro per licenziamento, anche collettivo, dimissioni per giusta causa o risoluzione consensuale nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604. Aver concluso integralmente la prestazione per la disoccupazione da almeno tre mesi ed essere in possesso di un'anzianità contributiva di almeno 30 anni;
- b) assistere, al momento della richiesta e da almeno sei mesi, il coniuge o un parente di primo grado convivente con handicap in situazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, ed essere in possesso di un'anzianità contributiva di almeno 30 anni;
- c) avere una riduzione della capacità lavorativa, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile, superiore o uguale al 74 per cento ed essere in possesso di un'anzianità contributiva di almeno 30 anni;
- d) essere lavoratori dipendenti, al momento della decorrenza dell'indennità, addetti alle professioni di seguito indicate: operai dell'industria estrattiva, dell'edilizia e della manutenzione degli edifici; conduttori di gru, di macchinari mobili per la perforazione nelle costruzioni; conciatori di pelli e di pellicce; conduttori di convogli ferroviari e personale viaggiante; conduttori di mezzi pesanti e camion; professioni sanitarie infermieristiche e ostetriche ospedaliere con lavoro organizzato in turni; addetti all'assi-

stenza personale di persone in condizioni di non autosufficienza; facchini, addetti allo spostamento merci e assimilati; professori di scuola pre-primaria; personale non qualificato addetto ai servizi di pulizia; operatori ecologici e altri raccoglitori e separatori di rifiuti.

Le attività per la quale è richiesto un impegno tale da rendere particolarmente difficoltoso e rischioso lo svolgimento in modo continuativo, deve risultare essere stata svolta da almeno sei anni in via continuativa. I lavoratori che svolgono professioni di cui al precedente punto d) devono essere in possesso di almeno 36 anni di anzianità contributiva.

La concessione dell'indennità è subordinata alla cessazione dell'attività lavorativa e non spetta a coloro che sono già titolari di un trattamento pensionistico diretto. L'indennità è, però, compatibile con la percezione dei redditi da lavoro dipendente nel limite di 8.000 euro lordi annui e da lavoro autonomo nel limite di 4.800 euro lordi annui.

L'indennità non è compatibile con i trattamenti di sostegno al reddito connessi allo stato di disoccupazione involontaria, con l'Asdi, nonché con l'indennizzo per la cessazione dell'attività commerciale. L'Ape sociale decade nel caso di raggiungimento dei requisiti per il pensionamento anticipato.

Il beneficio relativo all'indennità è riconosciuto a domanda nel limite delle risorse finanziarie stabilite nella legge di bilancio. Per il perfezionamento della procedura per l'ottenimento del diritto servirà l'emanazione di un apposito decreto in cui si dovranno specificare anche: le caratteristiche specifiche delle attività lavorative gravose il cui svolgimento, in possesso dei requisiti per l'accesso all'Ape, dà diritto all'indennità; le procedure per l'accertamento delle condizioni per l'accesso al beneficio e la relativa documentazione da presentare a tali fini e le disposizioni attuative. Tali disposizioni attuative devono

essere: l'attività di monitoraggio e la procedura per l'accertamento della capienza delle domande ricevute, in relazione alle risorse finanziarie disponibili; la disciplina del procedimento di accertamento anche in relazione alla documentazione da presentare per accedere al beneficio; le comunicazioni che l'ente previdenziale erogatore dell'indennità fornisce all'interessato in esito alla presentazione della domanda di accesso al beneficio; la predisposizione dei criteri da seguire nell'espletamento dell'attività di verifica ispettiva da parte del personale ispettivo del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali nonché degli enti che gestiscono forme di assicurazione obbligatoria; le modalità di utilizzo da parte dell'ente previdenziale delle informazioni relative alla dimensione, all'assetto organizzativo dell'azienda e alle tipologie di lavorazioni aziendali, anche come risultanti dall'analisi dei dati amministrativi in possesso degli enti previdenziali, ivi compresi quelli assicuratori nei confronti degli infortuni sul lavoro; l'individuazione dei criteri di priorità ai fini della decorrenza dell'indennità, in relazione alle domande ricevute e alle risorse finanziarie disponibili; le forme e modalità di collaborazione tra enti che gestiscono forme di assicurazione obbligatoria, con particolare riferimento allo scambio di dati ed elementi conoscitivi in ordine alle tipologie di lavoratori interessati.

Ape volontaria

L'Ape volontaria è un prestito corrisposto a quote mensili per dodici mensilità, fino alla maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia, a un soggetto in possesso di un'età anagrafica pari o superiore a 63 anni e con un'anzianità contributiva minima di 20 anni.

Tutti i lavoratori e le lavoratrici con queste due caratteristiche e che matureranno i requisiti per il pensionamento di vecchiaia entro 3 anni e 7 mesi potranno presentare, contestualmente, domanda di pensione di vecchiaia da liquidare al momento della maturazione dei requisiti di legge e

la richiesta di un prestito pensionistico che consente di ottenere un reddito ponte, erogato dal momento di concessione del prestito fino al pensionamento di vecchiaia.

L'accesso all'Ape volontaria può avvenire a condizione che l'importo della pensione, al netto della rata di ammortamento corrispondente all'Ape richiesta, sia pari o superiore (al momento dell'accesso al pensionamento) a 1,4 volte il trattamento minimo Inps previsto dall'assicurazione generale obbligatoria (circa 700 euro mensili). Non possono ottenere l'Ape coloro che sono già titolari di un trattamento pensionistico diretto. La concessione dell'Ape volontaria è compatibile con lo svolgimento di un'attività lavorativa.

Il prestito ottenuto viene rimborsato a partire dal raggiungimento dei requisiti per il pensionamento di vecchiaia, tramite trattenute mensili effettuate sulla pensione per 20 anni. La trattenuta effettuata sulla pensione è comprensiva della rata per il rimborso del prestito ottenuto, degli interessi bancari passivi e dei costi della polizza assicurativa per premorienza. Gli effetti della trattenuta non rilevano ai fini del riconoscimento di prestazioni assistenziali e previdenziali.

Il costo medio per il lavoratore dell'Ape sull'importo della pensione netta è pari all'incirca al 4,7% per ogni anno di anticipo. Dunque, un'uscita anticipata dal lavoro di 3 anni e 7 mesi, con l'erogazione di un reddito ponte pari al 95% della pensione netta, pagato per 12 mensilità ogni anno, costa al lavoratore, all'incirca, il

16.85% della sua pensione netta (14% per un anticipo di soli 3 anni). La durata minima dell'Ape volontaria è di sei mesi mentre l'entità minima e massima di Ape richiedibile saranno stabilite da un apposito decreto.

Le somme del prestito pensionistico sono erogate in quote mensili e non concorrono a formare il reddito ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche.

Viene istituito un fondo di garanzia per l'accesso all'Ape, con una dotazione iniziale pari a 70 milioni di euro per l'anno 2017. La garanzia del fondo copre l'80 per cento del finanziamento e dei relativi interessi ed è a prima richiesta, esplicita, incondizionata, irrevocabile e onerosa. Gli interventi del fondo sono assistiti dalla garanzia dello Stato, avente le medesime caratteristiche di quella del fondo, quale garanzia di ultima istanza. Il fondo è surrogato di diritto alla banca, per l'importo pagato, nel privilegio di cui all'articolo 2751-bis, numero 1), del codice civile. Tale finanziamento e le formalità a esso con-

nesse nell'intero svolgimento del rapporto sono esenti dall'imposta di registro, dall'imposta di bollo e da ogni altra imposta indiretta, nonché da ogni altro tributo o diritto. Le modalità attuative per la concessione dell'Ape, le ulteriori condizioni, gli adempimenti per l'accesso al finanziamento - compresi i vincoli per ottenerlo -, i criteri, le modalità di funzionamento del fondo di garanzia e il ruolo dello Stato come garante di ultima istanza saranno disciplinati con apposito decreto.

Come funziona l'Ape volontaria

Il soggetto richiedente, direttamente o tramite un intermediario autorizzato come il Patronato Inas, presenta all'Inps, tramite il suo portale, domanda di certificazione del diritto all'Ape. L'Inps, una volta verificato il possesso dei requisiti previsti dalla legge, certifica il diritto e comunica al richiedente l'importo minimo e massimo di Ape ottenibile.

Come funziona l'Ape volontaria

Con la certificazione ottenuta, il richiedente presenta all'Inps, contestualmente,



domanda di Ape e domanda di pensione di vecchiaia, che verrà liquidata al raggiungimento dei requisiti previsti dalla legge.

Le domande non sono revocabili, salvo in caso di esercizio di recesso di cui agli artt. 125 e 125 ter del Testo unico delle leggi in materia bancaria e creditizia (recesso del consumatore entro 14 giorni dalla conclusione del contratto). La facoltà di estinzione anticipata dell'Ape, così come le modalità di attuazione delle disposizioni sull'Ape previste dalla legge, verranno regolate con successivo decreto.

Nella domanda i soggetti interessati scelgono l'istituto di credito che erogherà il prestito e l'impresa di assicurazione con la quale verrà stipulata la polizza contro il rischio di premorienza, fra quelli aderenti a un'apposita convenzione stipulata tra il Ministro dell'Economia e delle Finanze, il Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali e l'associazione delle banche Abi e delle assicurazioni Ania. Nella convenzione saranno definite le condizioni standard per l'erogazione e il rimborso del prestito. Ciò significa che la scelta dell'istituto di credito che eroga il prestito è neutra rispetto alle condizioni di finanziamento e di rimborso che sono le medesime, qualunque sia l'intermediario finanziario e l'impresa assicurativa scelti.

Le informazioni precontrattuali e contrattuali sono fornite, in formato elettronico e su supporto durevole al soggetto richiedente dall'Inps, per conto del finanziatore e dell'impresa assicurativa. In caso di concessione del prestito, l'erogazione dello stesso ha inizio entro trenta giorni lavorativi dalla data del perfezionamento. In caso di rigetto della richiesta, ovvero di recesso da parte del soggetto richiedente, la domanda di pensione è priva di effetti.

Il prestito viene rimborsato attraverso una trattenuta effettuata dall'Inps sulla pensione netta per venti anni, a partire dal momento della maturazione dei normali requisiti pensionistici di vecchiaia. L'Ape ottenuto è esente da imposte ed è erogato mensilmente per 12 mensilità. La restitu-

zione del prestito avviene a partire dalla data di pensionamento con rate di ammortamento costanti per una durata di 20 anni. Contestualmente al prestito, il richiedente accende un'assicurazione contro il rischio di premorienza con una impresa di assicurazione.

In caso di decesso del soggetto che ha avuto accesso all'anticipo pensionistico, quindi, il prestito ottenuto viene rimborsato dall'impresa assicurativa con la quale è stata stipulata la polizza contro il rischio di premorienza. Dunque, nel caso di premorienza prima del termine di restituzione del prestito pensionistico, il trattamento pensionistico di reversibilità a favore dei familiari beneficiari della pensione non subirà alcuna decurtazione.

La rata è comprensiva del costo di ammortamento del prestito (quindi del capitale), degli interessi passivi bancari (tasso di interesse pari al 2,5%) e degli oneri relativi alla polizza assicurativa per la copertura del rischio di premorienza.

A fronte degli interessi sul finanziamento e dei premi assicurativi per la copertura del rischio di premorienza corrisposti al soggetto che ha erogato il finanziamento, per la restituzione del prestito, al richiedente è riconosciuto un credito d'imposta annuo nella misura massima del 50 per cento dell'importo, pari a un ventesimo degli interessi e dei premi assicurativi complessivamente pattuiti nei relativi contratti.

Tale credito d'imposta non concorre alla formazione del reddito ai fini delle imposte sui redditi ed è riconosciuto dall'Inps per l'intero importo rapportato al mese a partire dal primo pagamento del trattamento di pensione. L'Inps recupera il credito rivalendosi sulle ritenute da versare mensilmente all'erario nella sua qualità di sostituto d'imposta. Gli effetti della trattenuta non rilevano ai fini del riconoscimento di prestazioni assistenziali e previdenziali sottoposte alla prova dei mezzi.

Dopo 20 anni dal pensionamento, il beneficiario dell'Ape avrà completato la restituzione del prestito ricevuto e dunque il trattamento pensionistico cesserà di essere decurtato dalle rate di ammortamento per il rimborso del prestito. La pensione tornerà, quindi, a essere erogata al suo livello "normale". Il prestito pensionistico può essere estinto anticipatamente (prima dei 20 anni) dal beneficiario, senza oneri o spese aggiuntive.

Ape Imprese

Con il consenso del richiedente, i costi per il finanziamento dell'anticipo pensionistico possono essere sopportati dai datori di lavoro, dagli enti bilaterali o dai fondi di solidarietà, ove previsti nei rispettivi settori. Gli accordi collettivi potranno così stabilire che in tutto o in parte gli oneri per l'accesso all'Ape siano posti a carico del datore di lavoro o della bilateralità. Ciò potrà avvenire mediante il versamento all'Inps da parte del datore di lavoro, dell'ente bilaterale o del fondo di solidarietà, in un'unica soluzione, di una contribuzione correlata alla retribuzione percepita prima della cessazione del rapporto di lavoro in maniera da determinare un aumento della pensione tale da compensare gli oneri relativi alla concessione dell'Ape.

Il versamento non potrà essere inferiore all'importo determinato ai sensi dell'art. 7 del decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 184, ovvero a un contributo per ciascun anno o frazione di anno di anticipo rispetto alla maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia pari all'aliquota di finanziamento, prevista per la contribuzione obbligatoria alla gestione pensionistica, applicata all'importo medio della retribuzione imponibile percepita nell'anno di contribuzione precedente la data della domanda.

Donne

Sconti sui premi Inail per le aziende che applicano l'accordo anti-molestie

Ecco tutte le novità legislative a vantaggio delle donne e delle famiglie

L'Inail prevede sconti sui premi per le aziende che applicano l'accordo quadro contro le molestie e le violenze nei luoghi di lavoro, siglato a livello europeo il 26 aprile 2007, recepito da Confindustria e Cgil, Cisl e Uil il 25 gennaio 2016 e sottoscritto lo scorso 21 dicembre, anche con l'associazione datoriale Confimi.

Per avere diritto allo sconto, le aziende devono presentare domanda all'Inail entro il 28 febbraio 2017. In questo modo, le aziende potranno ricevere una riduzione di tasso riconosciuta in misura fissa in relazione al numero dei lavoratori-anno del periodo, secondo i seguenti scaglioni: fino a 10 lavoratori-anno il 28%; da 11 a 50 lavoratori-anno il 18%; da 51 a 200 lavoratori-anno il 10%; oltre 200 lavoratori-anno il 5%.

Tra le novità è previsto lo sconto, per le azioni poste in essere nel 2016, per le aziende che hanno adottato la dichiarazione contenuta nell'allegato B, dell'accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro, e hanno attuato specifiche procedure che prevedono: l'attuazione, nell'anno di riferimento, di progetti formativi o informativi di sensibilizzazione dei lavoratori sul tema; la gestione di ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro; l'assistenza psicologica e legale a coloro che siano stati vittime di episodi di questo genere.

La Giornata internazionale contro le Mutilazioni genitali femminili (Mgf)

Il 6 febbraio ricorre la Giornata internazionale contro le Mutilazioni genitali gemminili. Secondo i dati pubblicati dall'Unicef, sono almeno 200 milioni le donne e le bambine, in 30 Stati di Asia e Africa, che hanno subito questa forma di violenza.

Secondo una recente indagine del Parlamento europeo, sarebbero 500mila le donne e le bambine che vivono in Europa e che stanno soffrendo le conseguenze delle Mgf. L'eliminazione di questa pratica è riconosciuta tra gli obiettivi primari nella strategia sullo sviluppo sostenibile dell'Unione europea (obiettivo 5 dell'Agenda 2030).

L'Italia si colloca al quarto posto in Europa per numero di vittime: stando ai dati dell'indagine europea sarebbero 35mila le donne colpite, a cui vanno aggiunte oltre mille bambine a rischio.

La legge n. 7/2006, che vieta e persegue gli autori di tali reati, considera le Mgf nell'ambito delle violazioni dei diritti fondamentali all'integrità della persona e alla salute delle donne e delle bambine e prevede misure necessarie per prevenire, contrastare e reprimere questo fenomeno. Inoltre, la norma ha individuato apposite risorse per il finanziamento delle azioni di salvaguardia, per la formazione e per le campagne di informazione e divulgazione della cultura dei diritti umani e del

diritto all'integrità della persona, nonché individua le linee guida destinate alle figure professionali che operano con le comunità di immigrati provenienti da Paesi dove sono effettuate le Mgf.

Bisogna fare molto ed è necessario agire a ogni livello, quello sindacale incluso, per promuovere la sensibilizzazione e l'educazione scolastica come strumento migliore e adeguato per contrastare tale fenomeno.

Legge di Bilancio 2017: confezione famiglia

La legge di Bilancio 2017 prevede alcune agevolazioni importati per le famiglie. Nello specifico si tratta di diversi bonus a sostegno del reddito, alcuni di nuova istituzione, mentre altri, come il bonus bebè e il voucher baby sitter, sono stati solamente prorogati in quanto erano già presenti nella manovra finanziaria precedete.

Bonus Mamma Domani

Al fine di sostenere il reddito delle donne in gravidanza, gravato da spese mediche e acquisto di materiale per il nascituro, il comma 1 dell'articolo 48 attribuisce un premio alla nascita di 800 euro che può essere chiesto dalla futura madre all'Inps al compimento del settimo mese di gravidanza o al momento dell'adozione. Il "Bonus Mamma Domani" è destinato a tutte le nascite che avverranno nel corso

del 2017 ed erogato, in unica soluzione.

Il bonus non concorre alla formazione del reddito complessivo di cui all'articolo 8 del dpr. n. 917/1986 (approvazione del testo unico delle imposte sui redditi). Per averne diritto non è richiesto alcun limite di reddito Isee.

Per poter usufruire di tale agevolazione sarà necessario attendere le istruzioni dell'Inps, che dovrebbero arrivare entro la fine di febbraio 2017.

Bonus Asilo Nido

L'articolo 49 prevede, a partire dal 2017, un bonus Asilo Nido di mille euro l'anno, corrisposti in 11 mensilità (circa 90,9 euro mensili) erogato dall'Inps e destinato al genitore che ne faccia richiesta presentando documentazione idonea a dimostrare l'iscrizione in strutture pubbliche o private. Per usufruire del bonus non ci sono vincoli di reddito e l'agevolazione spetta a tutti i bambini nati a partire dal 1 gennaio 2016 fino al compimento dei tre anni d'età. L'unica condizione è che il bambino rimanga iscritto al nido tutto l'anno, pena una riduzione del bonus. Il contributo economico viene riconosciuto anche alla madre lavoratrice autonoma in sostituzione, anche parziale, del congedo parentale. Qualora si fruisca del bonus, non sarà possibile usufruire anche della detrazione fiscale prevista per le spese documentate di iscrizione in asili nido sostenute dai genitori pari al 19% sul totale delle spese annue documentate, sostenute fino ad un massimo di 632 euro. È inoltre esclusa la cumulabilità del bonus con il voucher Baby Sitter. Le modalità di attuazione del bonus Asilo Nido dovranno essere stabilite con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri che dovrà essere emanato entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore (a far data, quindi, dal 1 gennaio 2017) della presente legge di Bilancio.

Voucher Asili Nido o Baby-sitting

L'articolo 49, commi 2 e 3, proroga per gli

anni 2017 e 2018 il voucher Asili Nido o Baby-sitting (già stabilite, in via sperimentale, per gli anni 2013-2015 e prorogate per il 2016) destinato alle mamme lavoratrici che rientrano al lavoro subito dopo i cinque mesi di maternità obbligatoria. Si tratta della possibilità riconosciuta alla madre lavoratrice, anche autonoma, di richiedere un contributo economico in sostituzione, anche parziale, del congedo parentale. In sostanza si tratta di 600 euro mensili (tot. 3.600 euro) per pagare nido o baby sitter per un massimo di sei mesi, tre per le lavoratrici autonome. Il contributo può essere richiesto entro gli 11 mesi dal termine del periodo di congedo di maternità obbligatoria. Il contributo per il servizio di baby-sitting viene erogato attraverso il sistema dei buoni lavoro, mentre nel caso di fruizione della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, il beneficio consiste in un pagamento diretto alla struttura prescelta, fino a concorrenza del predetto importo massimo di 600 euro mensili (dietro esibizione da parte della struttura della richiesta di pagamento corredata della documentazione attestante l'effettiva fruizione del servizio). Il godimento del beneficio comporta una corrispondente riduzione del periodo di congedo parentale. Per tale beneficio è riconosciuto il limite di spesa di 10 milioni per ciascuno degli anni 2017 e 2018, ferme restando le relative disposizioni attuative.

Fondo Credito Bebè/Sostegno Natalità

L'articolo 47 istituisce, presso la Presidenza del Consiglio dei ministri, nei prossimi tre anni il fondo di Sostegno alla Natalità, con una dotazione di 14 milioni di euro per il 2017, 24 per il 2018, 23 per l'anno 2019, 13 per l'anno 2020 e 6 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2021).

Si tratta di un fondo rotativo diretto a favorire l'accesso al credito delle famiglie con uno o più figli, nati o adottati, mediante il rilascio di garanzie dirette, anche fideiussorie, alle banche e agli interme-

diari finanziari.

Viene demandato a un decreto ministeriale la definizione dei criteri e delle modalità di organizzazione e di funzionamento del fondo, nonché di rilascio e di operatività delle garanzie.

Bonus Bebè 2017

È confermato il Bonus bebè destinato alle famiglie a basso reddito, pari a 80 euro al mese per tre anni (960 euro all'anno) a partire dalla nascita del figlio, (istituito dai commi da 125 a 129 della legge di Stabilità 2015) per ogni figlio nato o adottato dall'1 gennaio 2015 fino al 31 dicembre 2017. Qui il vincolo di reddito è fissato a un Isee familiare inferiore ai 25mila euro. Nel caso in cui l'Isee risulti inferiore a 7mila euro l'anno il Bonus bebè spettante è raddoppiato a 160 euro al mese (1.920 euro l'anno) sempre per tre anni.

Congedo paternità obbligatoria

L'articolo 48, comma 2, proroga per il 2017 il congedo obbligatoria per il padre lavoratore dipendente (già previsto in via sperimentale per gli anni 2013-2015 e prorogato sperimentalmente per il 2016).

Il congedo deve essere goduto entro i cinque mesi dalla nascita del figlio e la sua durata è elevata a 2 giorni, retribuiti al 100% fruibili anche in via non continuativa.

Il suddetto congedo è fruibile dal padre anche durante quello di maternità della madre lavoratrice, in aggiunta ad esso. Inoltre, l'istituto del congedo obbligatoria si applica anche in caso di adozione o affidamento ed è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità.

**Responsabile nazionale Fit-Cisl
Coordinamento Donne*

Giovani

Un nuovo Coordinamento per avvicinarsi a chi oggi è più lontano



Mi piace viaggiare. E quando posso utilizzo il treno. Lo uso sovente per diversi motivi: lo trovo comodo ed eco-compatibile; posso leggere, con le cuffiette che creano sottofondo musicale, senza dovermi preoccupare di stare concentrato alla guida; posso chiacchierare e scambiare opinioni con perfetti sconosciuti che per un momento entrano a far parte della mia vita. Ed infine perché sono un ferroviere, proveniente dall'area bordo, e mi sento un po' a casa su un treno.

In uno dei numerosi viaggi verso la nostra capitale, seduta di fronte a me vi era una

coppia di ragazzi intorno ai 20 anni o poco più. Ero intento nella lettura di un interessante manuale sul team work: "Fare squadra. Psicologia dei gruppi di lavoro". A un certo punto, durante una mia pausa dalla lettura, la ragazza si è rivolta a me dicendomi che aveva letto il mio stesso libro per sostenere un esame: era studentessa di psicologia. La conversazione tra noi tre è andata avanti fino ad arrivare alla faticosa domanda: «Che lavoro fai?». Alla quale ho risposto con naturalezza: «Di mestiere faccio il sindacalista». Attimo di silenzio... Lui mi guarda, prende coraggio e domanda: «Cioè?».

Ah! Ottimo! Una domanda composta da una sola parola che sottintende davvero molto, se ci pensate bene. Emerge, infatti, in tutta evidenza che il nostro interlocutore non è a conoscenza, o non comprende, ciò di cui stiamo parlando. E allora cade tutto il palco, nel senso che la realtà che abbiamo in testa, con le certezze che ci siamo costruiti, probabilmente nasconde qualche imprecisione rispetto alla "realtà vera". Provo a spiegarmi: forse ogni tanto diamo troppo per scontato che, data l'estensione del sindacato, tutti sappiano cos'è e cosa fa. Evidentemente lo sa solo chi si informa o chi ne ha avuto bisogno. Sicuramente - ed è perfino sconcertante - non la maggioranza dei giovani.

E così comincia una micro lezione accelerata. Spiego che il sindacalista fa il possibile per difendere i diritti dei lavoratori. Principalmente quelli degli iscritti, in quanto il sindacato è comunque una associazione. I due annuiscono quando sentono Cgil, Cisl e Uil: ne hanno sentito parlare al telegiornale. Non si sbilanciano su "cosa" hanno capito, però ammettono che pensavano fosse qualcosa di più politico, che fa scioperi o parla con il Governo.

Lei mi racconta che è consapevole che, finita l'università, avrà difficoltà a trovare lavoro nel suo campo, perché l'offerta di laureati supera la domanda. Lui invece sta facendo l'apprendista da un panettiere: ha tanto da lavorare, ma il salario è basso. A

suo giudizio, il capo lo sta “fregando”.

Mi chiedono, quindi, se è possibile avere assistenza da un sindacato per affrontare e risolvere i loro problemi, anche perché non hanno amici che ne abbiano parlato e nessuno ha mai dato loro qualche dritta a riguardo. A lui consiglio di rivolgersi al sindacato “giusto”, quello che segue la sua categoria di lavoratori, e sicuramente si potrà così fare una verifica insieme. Spiego che io mi occupo solo di trasporti e che la Cisl è articolata in federazioni, cioè con strutture che seguono specifiche categorie di lavoratori per poterli seguire al meglio. A lei, purtroppo, rispondo che i sindacati, al momento, sono più organizzati per assistere chi un lavoro già ce l’ha, ma che ci stiamo attrezzando.



Il viaggio prosegue, chiacchierando di tutt’altro finché arriviamo a Roma. Ringraziano per le informazioni. Ci salutiamo e auguro ad entrambi un in bocca al lupo per il futuro.

Rifletto a lungo. Immagino che probabilmente ci sia ancora troppa distanza tra i giovani “là fuori”, e il sindacato. Distanza che va colmata ulteriormente. Ma allo stesso tempo sorrido: sono contento. Non si possono negare i progressi che hanno compiuto la Cisl e la Fit recentemente. Un

grande passo è già stato fatto. Un passo per il quale sono ancora più orgoglioso di fare parte di questa numerosa famiglia. E, come me, lo sono altri giovani con i quali ho avuto l’opportunità di parlare dell’argomento. Perché sottolinea la serietà e l’impegno che questa struttura sindacale mette in campo per stare al passo con i tempi. Il cammino intrapreso è stato notato e apprezzato: alcuni cambiamenti sono già visibili agli occhi della “new generation”. E sono fiducioso che non si tratterà di un cammino breve, ma di un processo costante.

La questione del rinnovamento sindacale, tema ampio che comprende – tra le altre cose – la necessità di pensare seriamente a un maggior coinvolgimento dei giovani,

è da tempo al centro dell’attenzione della Cisl tutta, inclusa la nostra Federazione. Anni orsono è stato avviato il “Progetto Giovani” della Fit che ha posto le basi per includere maggiormente i giovani nel nostro sindacato. A seguire è stato dato spazio al primo Corso Giovani Cisl, a Fiesole, perché si è compresa la necessità non solo di avere giovani, ma di formarli di modo che possano rispondere alle esigenze di altri coetanei.

E così arriviamo all’oggi. Con il prossimo congresso la Fit-Cisl ufficializzerà il Coordinamento Giovani. Struttura che darà, ne sono sicuro, ossigeno al sindacato per avvicinarci a quella fetta di popolazione (iscritti e non) per la quale siamo ancora troppo diversi, lontani e con la quale spesso non siamo in grado di interagire. Sarà un Coordinamento Giovani, realmente esistente, con i nostri giovani all’interno degli organismi. Per dare loro voce, per dare loro non speranze ma certezze: questo sindacato vuole dare un futuro ai giovani, per avere esso stesso un futuro al passo con i tempi.

Responsabilità solidale negli appalti privati, meglio mutuare le norme degli appalti pubblici



Referendum? Entriamo nel merito

Se Governo e Parlamento non dovessero produrre modifiche legislative su voucher e responsabilità solidale negli appalti ci sarà un referendum sui quesiti abrogativi proposti dalla Cgil.

Sui voucher si è detto e scritto tanto e la posizione della Cisl è molto chiara. Si parla pochissimo, invece, della responsabilità solidale. Forse non tutti sanno che il quesito si riferisce alla responsabilità solidale nei soli appalti privati. La questione, quindi, non riguarda gli appalti banditi dalle amministrazioni pubbliche, cioè quelle elencate nel d.lgs. 165 del 2011.

Fatta questa fondamentale premessa bisogna spiegare tecnicamente a chi non lo dovesse ancora sapere cos'è la responsabilità solidale, partendo dal concetto della nozione della solidarietà previsto dall'art. 1292 del codice civile: «L'obbligazione è in solido quando più debitori sono obbligati tutti per la medesima prestazione, in modo che ciascuno può essere costretto all'adempimento per la totalità e l'adempimento da parte di uno libera gli altri; oppure quando tra più creditori ciascuno ha diritto di chiedere l'adempimento dell'intera obbligazione e l'adempimento conseguito da uno di essi libera il debitore verso tutti i creditori».

Nel codice civile troviamo anche la norma principale, che fissa una forma di responsabilità solidale tra committente e appaltatore a tutela dei crediti dei lavoratori, nell'art. 1676 c.c.: «Coloro che, alle dipendenze dell'appaltatore, hanno dato la loro attività per eseguire l'opera o per prestare

il servizio possono proporre azione diretta contro il committente per conseguire quanto è loro dovuto, fino alla concorrenza del debito che il committente ha verso l'appaltatore nel tempo in cui essi propongono la domanda».

Come ci si è arrivati

Su questa base della normativa civilistica si è sviluppata negli anni la legislazione di questa fattispecie. Per il nostro approfondimento partiamo però solo dal d.lgs. 276/2003, cioè dalla legge Biagi e più precisamente dal comma 2 dell'articolo 29, che poi è quello oggetto di richiesta abrogativa di due suoi passaggi.

Nella formulazione originale la norma recitava: «In caso di appalto di servizi il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, entro il limite di un anno dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali dovuti».

Dal 2003 al 2014 vi sono state diverse modifiche sostanziali del testo originario fino ad arrivare a quello oggi vigente, che riportiamo di seguito evidenziando in grassetto quanto il quesito referendario vorrebbe cassare: «**Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi nazionali sottoscritti da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative del settore che possono individuare metodi e procedure di controllo e di verifica della regolarità complessiva degli appalti, in caso di appalto di opere o di servizi, il committente**

*imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, comprese le quote di trattamento di fine rapporto, nonché i contributi previdenziali e i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto, restando escluso qualsiasi obbligo per le sanzioni civili di cui risponde solo il responsabile dell'inadempimento. Il committente imprenditore o datore di lavoro è convenuto in giudizio per il pagamento unitamente all'appaltatore e con gli eventuali ulteriori subappaltatori. **Il committente imprenditore o datore di lavoro può eccepire, nella prima difesa, il beneficio della preventiva escussione del patrimonio dell'appaltatore medesimo e degli eventuali subappaltatori. In tal caso il giudice accerta la responsabilità solidale di tutti gli obbligati, ma l'azione esecutiva può essere intentata nei confronti del committente imprenditore o datore di lavoro solo dopo l'infruttuosa escussione del patrimonio dell'appaltatore e degli eventuali subappaltatori. Il committente che ha eseguito il pagamento è tenuto, ove previsto, ad assolvere gli obblighi del sostituto d'imposta ai sensi delle disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600, e può esercitare l'azione di regresso nei confronti del coobbligato secondo le regole generali.***

La comparazione del testo originario con quello attuale da già l'idea di quanto siano state profonde le modifiche negli anni, alcune positive altre meno.

Quelle che si vogliono cancellare riguardano la previsione che i contratti possano prevedere norme sulla materia e l'eliminazione della cosiddetta preventiva escussione. La preventiva escussione in sintesi è l'obbligo per il lavoratore reclamante le proprie spettanze di richiedere prima al subappaltatore, poi all'appaltatore e, in ultima analisi, al committente quanto da lui reclamato.

Per completezza di informazione dobbiamo dire che in Parlamento c'è già una proposta di legge di modifica, d'iniziativa dei deputati Damiano e Gnechi, per "Modifiche al d.lgs 276/2003 in materia di responsabilità solidale in caso di appalto" che recita: «Il comma 2, dell'articolo 29, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 è sostituito dal seguente: In caso di appalto di opere o di servizi, il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, comprese le quote di trattamento di fine rapporto, nonché i contributi previdenziali e i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto, restando escluso qualsiasi obbligo per le sanzioni civili di cui risponde solo il responsabile dell'inadempimento. I contratti collettivi nazionali, sottoscritti da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative del settore, possono individuare clausole di maggior favore per i lavoratori rispetto a quanto stabilito dal periodo precedente. Il committente che ha eseguito il pagamento è tenuto, ove previsto, ad assolvere gli obblighi del sostituto d'imposta ai sensi delle disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600, e può esercitare l'azione di regresso nei confronti del coobbligato secondo le regole generali. La condanna definitiva per violazione delle disposizioni di cui al presente comma costituisce causa di esclusione dalle gare di appalto indette dalle amministrazioni pubbliche».

Analisi, riflessioni e proposte

Il mondo degli appalti, soprattutto quello nei servizi, vive molteplici problemi figli del massiccio ricorso agli appalti al massimo ribasso. Si può sintetizzare che questa sia la causa principale dei problemi per i lavoratori occupati nelle ditte/cooperative appaltatrici. Gli effetti dei fallimenti o delle crisi di liquidità si cerca poi di risolverli tramite la responsabilità solidale, per riconoscere ai lavoratori coinvolti le loro giuste spettanze economiche, mentre ci si trova spesso a dover gestire strascichi pesanti dovuti alla mancanza di clausole sociali sotto l'aspetto occupazionale. Va da sé che qualunque referendum o proposta di legge o cambiamento del quadro normativo sarà comunque non esaustivo laddove si continui a prediligere o, peggio, ad aumentare il ricorso al massimo ribasso anziché l'offerta economicamente più vantaggiosa.

Il problema della responsabilità solidale, rispetto ai cambiamenti intervenuti negli anni, dalla Biagi del 2003 in poi, è stato sempre presente nell'azione della Cisl e delle sue categorie. Nel merito dei quesiti oggetto di referendum possiamo dire che la previsione della cosiddetta "preventiva escussione" nei fatti ha prodotto molto spesso una intollerabile dilazione dei tempi. Abbiamo da tempo contestato che era ingiusto che i lavoratori dovessero aspettare anni per vedersi riconosciute le proprie spettanze dal committente, dovendo provare prima con il subappaltatore, spesso, e poi con l'appaltatore. Per questo motivo diciamo che l'esperienza suggerisce di togliere questa previsione dal comma 2 dell'articolo 29 del decreto legislativo 276/2003. Altra cosa è cassare la previsione di pratiche stabilite dai ccnl sottoscritti dalle associazioni comparativamente più rappresentative su scala nazionale. Come sindacato della contrattazione, non ci convince.

La proposta di legge Damiano è condivisibile ma con una precisazione migliore rispetto al testo, per chiarire che i ccnl debbano essere sottoscritti "dalle" asso-

ciazioni comparativamente più rappresentative e non "da" associazioni eccetera. Non è un problema semantico, come si può facilmente intuire.

Comunque, riprendendo le riflessioni iniziali, non penso che si risolva il problema vero: troppo maggior ribasso in un sistema che tende, soprattutto nei servizi, al privilegio dei consorzi a danno delle cooperative o, peggio, un sistema che troppo spesso quasi "pianifica" i fallimenti di alcune cooperative.

La cosa che si dovrebbe fare, anziché tagliare un articolo di legge è cambiare radicalmente. Il sistema degli appalti privati dovrebbe mutuare alcuni principi previsti dall'articolo 103 del nuovo Codice degli Appalti pubblici (d.lgs 50/2016), in special modo la cosiddetta garanzia definitiva, che prevede che, per la sottoscrizione del contratto, l'appaltatore deve costituire una garanzia a sua scelta sotto forma di cauzione o fideiussione, pari al 10% dell'importo dell'appalto. Laddove, poi, ci sia un ribasso superiore al 10%, la garanzia deve aumentare in modo omogeneo, un punto percentuale di garanzia per ogni punto percentuale in più di ribasso fino al 20%. Addirittura, oltre il 20% per ogni punto di ribasso si prevede il doppio di punto di percentuale di garanzia.

Queste previsioni metterebbero, finalmente, un po' di ordine nella giungla degli appalti privati, facendo selezione degli appaltatori e, nei fatti, contrastando il maggior ribasso.

Come Cisl, quindi, pensiamo che questo sia il punto dove incentrare il dibattito sul tema della responsabilità solidale, rifuggendo le semplificazioni e le strumentalizzazioni messe in campo con il referendum. Come per i voucher, anche in questo caso basterebbe che Governo e Parlamento agissero per risolvere il problema, come la Cisl dichiara ormai molto tempo.

*Segretario Confederale Cisl

Autotrasporto merci - Logistica

Etf presenta a Bulc le proprie proposte anti-dumping

L'incontro è servito a scongiurare nuove misure liberaliste da parte della Commissione europea

Una delegazione di Etf, la Federazione europea dei lavoratori dei trasporti, comprendente anche Fit-Cisl, ha incontrato la Direzione generale della Commissione europea (Dg Move) e il Commissario europeo ai Trasporti Violeta Bulc a Bruxelles il 24 gennaio 2017. La giornata si è divisa in due parti: un primo incontro con il Commissario e, a seguire, con il suo Gabinetto.

La riunione era richiesto da Dg Move e aveva lo scopo di portare direttamente a conoscenza della Commissaria Bulc la posizione di Etf sugli aspetti chiave del futuro "pacchetto strada", che in corso d'opera è stato rinominato "Road Initiative".

Il pacchetto nasce dalla volontà della Commissione di rivedere le normative in materia di trasporto su strada ed Etf coglie la pericolosità di questa intenzione, poiché una lettura allargata delle norme, invece di mirate e specifiche modifiche, che noi auspichiamo, rischierebbe di rendere più ambigue e meno stringenti le regole fatuosamente fissate.

L'incontro è stato di natura politica e tecnica e ha affrontato i seguenti argomenti: la direttiva sull'orario di lavoro specifico per il settore stradale (2002/15/Ce); il regolamento riguardante il cabotaggio (Ce 1072/2009) e in particolare la definizione di cabotaggio, trasporto combinato e le possibilità di applicazione; il regolamento in materia di accesso all'occupazione (Ce 1072/2009) e in particolare i criteri per l'accesso alla professione e la lista sulla categorizzazione delle infrazioni; i tempi di guida e di riposo (Ce 561/2006), con un'attenzione particolare al riposo settimanale; il distacco dei lavoratori (direttiva



96/71/Ce) e il regolamento Roma (Ce 593/2008) e infine l'inclusione dei veicoli sotto le 3,5 tonnellate nella normativa dei tempi di guida.

È volontà della Commissione europea lanciare nel primo semestre del 2017 l'iniziativa sul trasporto stradale per affrontare, tra gli altri, i problemi sociali e di accesso al mercato del settore del trasporto merci su strada.

Etf crede fermamente che le misure per combattere il dumping sociale, per creare una vera concorrenza leale tra i trasportatori, debbano rimanere al centro dell'iniziativa della Commissione. Il settore ha urgente bisogno di modernizzazione per essere in grado di attrarre nuovi lavoratori alla professione e di offrire loro un trattamento non discriminatorio in termini di retribuzione e condizioni di lavoro, indipendentemente dallo Stato membro in cui esercitano la loro attività.

A tal fine, come Etf, proponiamo una migliore regolamentazione del cabotaggio. Vanno meglio interpretate e chiarite le disposizioni del regolamento Ce 1072/2009

sulla documentazione comprovante il viaggio in cabotaggio e sulla conservazione (art. 8.3 e 4) della stessa. Deve essere scritto chiaramente che il trasportatore debba tenere a bordo del veicolo una chiara evidenza delle operazioni di cabotaggio, compresa la documentazione del viaggio internazionale in entrata. Andrebbe introdotta una pre-notifica obbligatoria per le operazioni di cabotaggio che si andranno a svolgere nel paese membro.

Etf richiede che nel regolamento Ce 1072/2009 sia inclusa una definizione più chiara di "operazione di cabotaggio", in linea con il carattere temporaneo del cabotaggio. Si propone pertanto di ridurre le operazioni di cabotaggio da tre a una, la quale sia strettamente legata al viaggio internazionale in entrata, in un periodo massimo di sette giorni. Questa modifica al regolamento avrebbe un impatto positivo anche sul mercato domestico oltre che sulla normale concorrenza internazionale. Le violazioni sul cabotaggio andrebbero inserite nella classificazione delle infrazioni gravi che comportano la perdita di onorabilità del trasportatore.

Va anticipato l'uso del tachigrafo "intelligente" che, invece, partirà dal 2019 e solo per i mezzi nuovi immatricolati e andrà a regime nel 2034. La funzione più importante del tachigrafo "intelligente" è fornire la geolocalizzazione, cioè la registrazione automatica della posizione esatta del veicolo all'inizio e alla fine di ogni giornata di lavoro del conducente, nonché la registrazione della posizione del veicolo ogni tre ore di guida cumulative.



Etf propone che anche il trasporto combinato sia inserito all'interno dell'applicazione del regolamento sul cabotaggio, proprio per favorire sempre di più una sana concorrenza tra le aziende.

Va modificato il regolamento Ce 1071/2009 per l'accesso alla professione inserendo un nuovo criterio che preveda che l'attività prevalente dell'azienda sia svolta nello stato di insediamento. La sede dell'azienda deve quindi essere effettiva e stabile, non può essere solo un ufficio destinato a conservare i documenti del trasportatore.

Vanno previsti l'implementazione della tecnologia e lo scambio di informazioni. Occorre fare in modo che i controlli su strada agiscano come un rilevatore immediato della reale attività del trasportatore, con "ispettori di strada" che raccolgano in tempo reale le informazioni su azienda, veicolo e conducente, trasferendole a una unità di back-office nazionale, al fine di essere confrontate con i dati dichiarati dal trasportatore nei registri elettronici nazionali (Ren). Ciò comporterebbe l'accesso

della polizia ai Ren, cosa che attualmente non avviene. Questo significherebbe intersecare differenti modalità di controllo, rafforzando quello normale su strada e avendo pertanto dati più precisi e immediati e una collaborazione effettiva tra tutti gli Stati, che porterebbe a un miglioramento generale dei controlli utile anche per ridurre il numero di società fittizie.

Un altro argomento sentito particolarmente è quello riguardante le condizioni di riposo settimanale per i camionisti. Per capire meglio la situazione, nel periodo 2008/2011 Etf ha effettuato un'indagine sulle condizioni di lavoro e di vita di mille conducenti cosiddetti non residenti. Da questa ricerca risulta che il 95% dei piloti intervistati è stato oggetto di retribuzioni discriminatorie sulla base della loro nazionalità, cioè per paese di origine. Questa pratica contravviene alla direttiva sul distacco dei lavoratori e del regolamento Roma 1. Il 95% di loro ha passato il proprio riposo sul camion, contravvenendo alla regolazione sui tempi di guida e di riposo. L'80% di loro ha cucinato e mangiato nel loro camion, contravvenendo alla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea. Il 60% è stato pagato in riferimento ai chilometri percorsi, su un tasso corrente di € 10 per 100 km. Più del 70% degli autisti intervistati ha passato più di 12 settimane lontano da casa, anche se, sulla base di nuove informazioni raccolte da Etf, i periodi trascorsi lontano da casa sono ora molto più lunghi, tra i 7 e 9 mesi – dato che si traduce implicitamente in un'implementazione del riposo settimanale e del riposo a bordo.

Lo scopo delle aziende è di mantenere basso il costo del lavoro. Le imprese di trasporto su strada assumono camionisti provenienti da paesi con un basso livello di retribuzione trasferendoli all'estero, dove lavorano per lunghi periodi di tempo. La norma attualmente consente ai camionisti di trascorrere un periodo di riposo sui veicoli, ma poiché può produrre delle storture, l'Etf ritiene che questo sia un aspetto che debba essere ulteriormente e meglio definito e chiarito, nel senso che il riposo

settimanale, se effettuato sul camion, deve essere trascorso lontano dal veicolo, altrimenti il lavoratore non riesce a disporre del proprio tempo libero, creando un danno per la salute e la sicurezza, per la qualità della vita e del lavoro e, in ultima analisi, per la sicurezza stradale.

Sempre in ambito di guida e di riposo, Etf ritiene che le attuali regole sulla guida e sul riposo siano perfettamente compatibili con le esigenze derivanti dai tre obiettivi politici del regolamento Ce 561/2006 e cioè una concorrenza leale, la sicurezza stradale e il miglioramento delle condizioni di lavoro degli autisti. Proprio per questo, il regolamento non dovrebbe essere rivisto, ma dovrebbe, invece, esserne garantita l'applicabilità con controlli più efficaci e anzi, secondo Etf, tutti i veicoli commerciali, anche quelli leggeri, dovrebbero essere inclusi nell'ambito di applicazione delle regole di tempi di guida e di riposo, ovvero nel regolamento 561/2006.

In conclusione, dopo che la delegazione sindacale ha esposto al Commissario e al suo Gabinetto tutte le osservazioni elencate, rimane la sensazione che, nel complesso l'incontro sia stato molto importante e positivo: la Commissione europea non potrà più dire di non essere a conoscenza di quanto accade, storture comprese, nel mercato del trasporto delle merci su strada e di ignorare le proposte del sindacato.

Rimangono perplessità su quanto la Commissione europea presenterà nel primo semestre 2017. Il Gabinetto del Commissario Bulc è lo stesso, iperliberista, del predecessore Siim Kallas; rimane pertanto difficile pensare che i propositi della Commissione possano avere una svolta importante rispetto al passato.

Come Etf dovremo continuare a tenere sotto pressione le istituzioni europee, iniziando dalla manifestazione che si terrà a Bruxelles il prossimo 26 aprile, organizzata per sollevare l'attenzione proprio sui diritti degli autisti.

**Coordinatore nazionale Fit-Cisl
Autotrasporto merci - Logistica*

Trasporto marittimo

Un sindacalista Itf attraversa la Manica a nuoto per raccogliere fondi per i marittimi

Ritengo che, talvolta, occorra introdurre nei discorsi che riguardano i marittimi (evitando per un attimo di parlare della crisi occupazionale) aspetti poco conosciuti dell'attività sindacale.

Vi sono, infatti, iniziative collaterali che servono a smuovere l'attenzione della gente verso la categoria - non solo in occasione di disastri marittimi o situazioni umane legate a navi abbandonate - e che mi preme segnalare come eventi che definisco "sportivi".

Forse pochi sanno che nel 1873 il capitano Matthew Webb, comandante dello steamship Emerald, dopo aver letto del fallimento del tentativo di un certo J. B. Johnson di attraversare la Manica a nuoto, decise di cimentarsi in questa impresa, mai riuscita ad alcuno. Allora non esistevano attrezzature idonee e quindi si affidò a un costume intero di lana e una buona dose di brandy lungo il tragitto. Tra l'altro le tecniche di nuoto non erano così sviluppate e perfezionate come oggi. Il metodo "front crawl" era all'inizio.

Il Capitano Webb non era nuovo ad imprese fuori del comune come quando, secondo ufficiale a bordo della nave Russia della Cunard, non esitò in pieno Atlantico a lanciarsi in mare per salvare un passeggero.

Webb fece un primo tentativo di attraversare a nuoto l'"English Channel" il 12 agosto 1975 ma fallì. Riprovò il 24 agosto; questa volta con successo. Partendo da Dover, in 22 ore raggiunse la costa francese e per ben 36 anni nessun altro tentativo ebbe esito positivo.

Veniamo ai giorni nostri. È risaputo che gli anglosassoni hanno una predisposizione per le imprese sportive. Eppure non mi sarei aspettato che si cimentasse nell'attraversamento a nuoto della Manica un mio collega, Coordinatore dell'ispettorato australiano dell'Itf, la Federazione internazionale dei lavoratori dei trasporti a cui Fit-Cisl aderisce. Parlo dell'amico Dean Summer del Mua (Maritime Union of Australia) con sede a Sydney. La motivazione che lo ha spinto è stata quella di raccogliere fondi per una organizzazione di welfare dei marittimi. In pochi giorni l'iniziativa ha raccolto circa 26 mila dollari australiani.

Inutile dire che per una simile impresa ha dovuto prepararsi a lungo. Infatti negli ultimi due anni, sotto la supervisione del coach Vlad Mrvac, ha nuotato per un totale di 2.300 km in tutte le condizioni di mare e di tempo.

La sfida ha avuto inizio il 21 agosto con una pilotina che lo ha accompagnato a 100 metri della spiaggia di Dover. La partenza è avvenuta alle 3 di notte. Dean era seguito da un mezzo nautico, condotto dal suo pilota Andy King per guidarlo nella rotta. A bordo vi era anche un osservatore ufficiale per certificare la prova. Come da regolamento Dean indossava costume, cuffia e occhialini e non poteva toccare, pena la squalifica, la barca d'appoggio. Sulla stessa barca erano anche la compagna Kylie e la figlia Michelle che, oltre ad incitarlo, preparavano i rifornimenti liquidi energetici



(45 gr di amido) che doveva prendere in un tempo massimo di 45 secondi. Per raggiungere la costa francese Dean ha impiegato 13 ore e 19 minuti ma la cosa buffa è che sulla spiaggia di Wissant c'era ad accoglierlo il collega belga Christian Roos, con due bottiglie di birra per festeggiare.

Certo sorprende il fatto che Dean non è un professionista e neppure troppo giovane. In Itf definiamo "grandiosa" la sua impresa anche per la finalità per cui è stata ideata. Conoscendo Dean sono sicuro che penserà a qualche altro exploit pur di aiutare i marittimi. Per ora posso solo dire: Dean sei stato grande.

Del resto la Itf non è nuova a iniziative, magari meno impegnative, ma sempre a scopo benefico. Per esempio, l'anno scorso molti dipendenti degli uffici si sono cimentati nella scalata delle 12 più alte montagne del Regno Unito. Certo si trattava, in effetti, di "alte colline", ma anche questa iniziativa, promossa dal personale di terra, ha prodotto risorse per il welfare dei marittimi.

Calabria

Il lavoro della Fit per l'occupazione giovanile

La Fit-Cisl Calabria ha organizzato un incontro con gli studenti dell'istituto tecnico nautico di Pizzo per riflettere sul nuovo modello dell'alternanza scuola-lavoro (un pezzo della più generale riforma del sistema di istruzione secondaria superiore nota come la "Buona scuola") e sulle prospettive occupazionali dei neodiplomati.

L'iniziativa ha avuto luogo nell'auditorium dell'istituto ed è stata introdotta con l'esecuzione dell'inno nazionale da parte della "Orchestra Istituto omnicomprensivo di Pizzo" al quale sono seguiti i saluti del dirigente scolastico Francesco Vinci, del sindaco Gianluca Callipo e del Segretario generale di Cisl Calabria Paolo Tramonti.

La relazione del Segretario regionale Fit-Cisl Vincenzo Pagnotta ha rotto il ghiaccio evidenziando le tante opportunità economiche e occupazionali che l'industria marittima (a Pizzo e nel Vibonese si registra un dato occupazionale pari a circa il 70%) potrà generare in futuro. «In quest'ottica - ha sottolineato Pagnotta - è importante mettere l'accento sull'importanza della formazione per i quadri di bordo, ai quali la scuola non permette l'immissione diretta nel mondo del lavoro. Per tale ragione l'alternanza scuola-lavoro può ridare al nautico quel carattere formativo specialistico che da sempre ha avuto in questi territori».

La tavola rotonda. Il Coordinatore nazionale Fit-Cisl Giovanni Olivieri ha moderato la successiva tavola rotonda a cui hanno preso parte il Direttore generale del Dipartimento marittimo del Ministero dei Tra-

sporti Enrico Maria Pujia, il Vicepresidente della Regione Calabria Antonio Viscomi, il Direttore generale dell'Ufficio scolastico regionale Diego Bouchè, il referente locale del Collegio Capitani Comandante Giuseppe Tallo e i rappresentanti delle imprese armatoriali Gnv, Caronte&Tourist, gruppo Amoretti, Augusta Due.

Si è trattato di un confronto a più voci, con ruoli ed esperienze diversificate, che ha attirato interesse e attenzione da parte di tutta la platea. Su questi contenuti e su altri elementi che hanno caratterizzato il dibattito, collegati agli obiettivi dell'azione politica e sindacale della Fit-Cisl Calabria, il Segretario generale Annibale Fiorenza ha potuto sviluppare le sue conclusioni: «Oggi, grazie alle sinergie messe in campo, siamo riusciti a sviluppare concreti contributi d'idee e di progetti. Abbiamo indicato le premesse di base per consegnare "all'industria del mare", e alla società più generalmente intesa, giovani preparati e motivati per dare il meglio di sé, oggi nella scuola e domani nel lavoro».

La sfida educativa. Promuovere momenti inclusivi di questo tipo e sviluppare progetti di alternanza scuola-lavoro in Calabria non è facile. Da queste parti, a oggi, si è registrata la disponibilità di un misero 2% di aziende ospitanti. Probabilmente occorrerebbe assegnare risorse aggiuntive ai giovani calabresi per permettere loro di andare a fare l'alternanza nelle aziende fuori dai confini regionali. A tale scopo è fondamentale la disponibilità da parte di imprese dello shipping o di enti come le Capitanerie di porto.

L'impegno della Fit-Cisl Calabria. L'alternanza scuola-lavoro è un'opportunità per le aziende che possono avere a disposizione "un vivaio di giovani risorse umane" da far crescere e formare. Una valida opportunità lo è certamente anche per il sindacato che deve avere a cuore il futuro dei giovani. «Consideriamo questi percorsi formativi come strumenti utili per affrontare le trasformazioni in atto nel nuovo mondo del lavoro», hanno ricordato all'unisono Fiorenza e Pagnotta. «L'obiettivo ultimo rimane sempre lo stesso: far crescere la buona occupazione. Tutto ciò lo continueremo a promuovere interagendo con i giovani, il mondo della scuola e delle imprese, adoperandoci a condividere percorsi e soluzioni che non alimentano, come negli ultimi anni, disoccupati e precariato, ma puntano alla creazione di posti di lavoro e alla stabilità occupazionale. La Fit-Cisl Calabria continuerà questo suo impegno verso i giovani cercando di trasferire il giusto ottimismo, sviluppando momenti di supporto concreto, con la consapevolezza di poter generare, tutti e insieme, quella fiducia indispensabile per costruire il futuro».

Vincenzo Pagnotta
Segretario regionale
Fit-Cisl Calabria

Lombardia

Sea vede la luce in fondo al tunnel

Investimenti per il rilancio. Lo scorso 16 gennaio Sea, gestore degli aeroporti di Linate e Malpensa, ha presentato alle organizzazioni sindacali il piano industriale 2017-2021. La società, in particolare, ci ha comunicato gli investimenti consistenti per il restyling di Linate e del terminal 2 di Malpensa.

Questi investimenti arrivano dopo un periodo di forte crisi che ormai ci attanagliava da 10 anni. Alla crisi economica mondiale, infatti, si aggiungeva nel 2008 il de-hubbing di Alitalia che toglieva 7 milioni di passeggeri a Malpensa. Nel 2012 arrivava anche il contenzioso sull'handling da parte della Commissione europea, che avrebbe causato di lì a poco il fallimento di Sea Handling.

Il nostro sindacato ha affrontato tutto questo con accordi importanti che hanno visto fallire una società e nascerne una nuova senza che si perdesse neanche un posto di lavoro. Tutto questo grazie anche al contributo degli stessi lavoratori, che con i loro sacrifici hanno reso la nuova azienda, Airport Handling, solida e con i conti a posto.

Durante la presentazione del piano industriale, il Segretario generale della Lombardia Giovanni Abimelech nel suo intervento ha ricordato anche l'importanza dell'accordo firmato a luglio 2016



denominato Zbb, che prevede l'uscita di 200 lavoratori vicini ai requisiti pensionistici attraverso una mobilità volontaria. Nello stesso accordo è previsto un piano di assunzioni che porti a un abbassamento dell'età media aziendale.

Rimarcando l'importanza del restyling del terminal di Linate e Malpensa T2, il Segretario generale ritiene che questa operazione sarà fondamentale per attrarre nuove compagnie aeree e, conseguentemente, porterà a un aumento del traffico passeggeri, fonte indispensabile per la sopravvivenza di tutte le aziende che operano nei nostri aeroporti.

Di estrema rilevanza è anche l'entrata in servizio del collegamento ferroviario T1-T2 del dicembre 2016, che mette Malpensa ai livelli di accessibilità dei migliori aeroporti europei. Anche gli accordi sottoscritti nel corso di questi anni con Easyjet e Ryanair sono stati importanti per uscire

dalla crisi. Confidiamo in uno sviluppo maggiore delle rotte intercontinentali dopo il contributo consistente dato da Expo 2015.

Un altro obiettivo che tutti ci aspettiamo di conseguire è il rafforzamento del traffico cargo, già attualmente forza trainante dell'aeroporto di Malpensa, in cui sono stati effettuati forti investimenti con la costruzione di nuovi magazzini nell'area denominata Cargo

City. L'obiettivo finale per tutti, azienda, sindacato e lavoratori, è il raggiungimento del tetto dei 35 milioni di passeggeri nel sistema aeroportuale milanese.

In tutto questo la Fit-Cisl mira al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori con accordi sempre più mirati verso il welfare. Dopo anni di crisi, finalmente si intravedono miglioramenti significativi e la nostra organizzazione sindacale è ora più che mai pronta a lavorare unitamente all'azienda per il conseguimento degli obiettivi comuni.

*Giovanni Abimelech
Segretario generale Fit-Cisl
Lombardia*

*Gaetano Cannisi
Vicesegretario Fit-Cisl
Presidio di Varese*

Il ritratto del Censis: Italia sempre più divisa

Downsizing generazionale: in inglese l'espressione suona meno sinistra. Un concetto che a naso può essere tradotto così: in futuro figli e nipoti non vivranno meglio di padri e nonni. Ce lo dice con un'analisi accurata il Censis. Nel complesso, sottolinea l'istituto di ricerca socio-economica, la società italiana si sta riorganizzando secondo nuovi modelli culturali. Cambia il lavoro e dunque cambiano le relazioni interpersonali, l'economia della condivisione diventa una necessità.

C'era una volta. Sono evidenti gli esiti di un inedito e perverso gioco intertemporale di trasferimento di risorse che ha messo fuori gioco economicamente i cosiddetti millennial. Rispetto alla media della popolazione, oggi le famiglie dei giovani con meno di 35 anni hanno un reddito più basso del 15,1% e una ricchezza inferiore del 41,1%. Nel confronto con venticinque anni fa, i giovani di oggi hanno un reddito del 26,5% più basso di quello dei loro coetanei di allora, mentre per gli over 65 anni è invece aumentato del 24,3%.

Tutti pazzi per i voucher. 277 milioni di contratti stipulati tra il 2008 e il 2015 (1.380.000 lavoratori coinvolti, con una media di 83 contratti per persona nel 2015) e 70 milioni di nuovi voucher emessi nei primi sei mesi del 2016: è il segnale che la forte domanda di flessibilità e l'abbattimento dei costi stanno alimentando l'area delle professioni non qualificate e del mercato dei "lavoretti". Alla nuova occupazione creata fa da contraltare una bassa crescita economica.

Digito ergo sum. Tra il 2007 e il 2015 i consumi complessivi delle famiglie si sono ridotti del 5,7% in termini reali, mentre nello stesso periodo si registrava un vero e proprio boom della spesa per acquistare computer (+41,4%) e smartphone (+191,6%). Nel 2016 l'utenza del web in Italia è arrivata al 73,7% (nel caso dei giovani under 30 il dato sale al 95,9%); oggi il 64,8% degli italiani usa uno smartphone (l'89,4% nel caso dei giovani), per comunicare il 61,3% utilizza Whatsapp (lo fa l'89,4% dei giovani), il 56,2% ha un account su Facebook e il 46,8% guarda YouTube (rispettivamente, l'89,3% e il 73,9% dei 14-29enni), il 24% utilizza la piattaforma Amazon (contro il 38,7%), l'11,2% Twitter (contro il 24%).

Le relazioni liquide. Sempre più temporanee, reversibili, asimmetriche ma autentiche. È in atto una rivoluzione nelle forme di convivenza: oggi in Italia ci sono 4,8 milioni di single non vedovi (+52,2% nel periodo 2003-2015), 1,5 milioni di genitori soli (con un incremento nello stesso periodo del 107% dei padri soli e del 59,7% delle madri sole), 1,2 milioni di libere unioni (+108%), con un decollo verticale di quelle tra celibi e nubili (+155,3%) e delle famiglie ricostituite non coniugate (+66,1%), mentre nello stesso arco di tempo diminuiscono le coppie coniugate (-3,2%) e più ancora quelle coniugate con figli (-7,9%). Nell'ultimo anno sono stati 139.611 i bambini nati fuori dal matrimonio (+59,9% in un decennio), pari al 28,7% del totale, rispetto al 15,8% di dieci anni fa. Emerge insomma l'erosione delle forme più tradizionali di relazione tra le

persone e il contestuale sviluppo di modelli diversi che allo stress test dei tradizionali criteri di valutazione delle relazioni formalizzate, come la durata e la continuità, risultano piuttosto friabili.

Il carrello della spesa. Sono 26 milioni gli italiani che ancora oggi indicano come prioritario il contenimento delle spese quotidiane. Profonde sono le disuguaglianze sociali: tra le famiglie a basso reddito il 58% indica la priorità di comprimere le spese e il 28% vorrebbe spendere qualche soldo in più sui consumi per il proprio benessere, mentre tra le famiglie benestanti le percentuali sono pari rispettivamente al 34% e al 46%. In questi anni c'è stato però un "welfare dei consumi" riferibile all'operato dei player della grande distribuzione, grazie alla leva dei prezzi e alle promozioni, che si è materializzato nella concreta possibilità per le famiglie di comporre un carrello della spesa modulato sulla propria capacità economica.

Élite e popolo. L'uscita dalla Ue trova contrario il 67% dei cittadini, ma con un sostanzioso 22,6% di favorevoli e un 10,4% di indecisi. Il ritorno alla lira è contrastato dal 61,3% degli italiani, ma i favorevoli sono il 28,7% e gli indecisi il 10%. L'89,4% degli italiani esprime una opinione negativa sui politici, appena il 4,1% positiva. E si registra una *débâcle* per tutti i soggetti intermedi tradizionali: solo l'1,5% degli italiani ha fiducia nelle banche, l'1,6% nei partiti politici, il 6,6% nei sindacati.

Geivù

Intervista all'On. Luca Squeri

«Ai rincari dei pedaggi autostradali corrispondano adeguati investimenti delle concessionarie»

Luca Squeri, milanese, 56 anni, deputato, imprenditore, laureato in scienze giuridiche, è uno dei maggiori esperti di trasporti di Forza Italia.



MINISTERO DEI TRASPORTI. Graziano Delrio è da due anni alla guida del Mit ed è stato confermato anche nel Governo Gentiloni del post-referendum costituzionale. Come valuta i risultati? In recenti interviste ha illustrato le sue priorità per il 2017 e anche oltre. Ce la farà ad essere all'altezza della situazione?

Nel settore dei trasporti e delle infrastrutture la continuità delle scelte rappresenta, già da sola, una qualità. L'azione del Ministro Delrio, pur con alcune innovazioni operative, non si è discostata molto dai principi cardine della politica dei trasporti degli esecutivi precedenti sostenuti anche da Forza Italia. Penso, in particolare, all'esigenza di una più forte regia centrale degli interventi e a una maggiore integrazione tra le diverse infrastrutture.

Il positivo processo di accorpamento delle autorità portuali e l'istituzione delle cosiddette aree logistiche integrate nel sud del Paese sono figlie della lettura del territorio in piattaforme logistiche integrate fatta dal Piano della Logistica del 2006.

Complessivamente, dunque, i risultati conseguiti dal Ministro, con spirito pragmatico, li valuto positivamente, sebbene con l'imminente scadenza elettorale molto probabilmente non tutti i programmi saranno attuati.

FERROVIE DELLO STATO ITALIANE. Renato Mazzoncini, nominato ai tempi del Governo Renzi, è ormai stabilmente insediato alla guida del gruppo. Recentemente ha presentato un impegnativo piano industriale che prevede investimenti decennali per 93 miliardi di euro. Destinati non solo all'Alta Velocità, ma anche al trasporto locale (pendolari) e al rilancio del settore merci (Mercitalia). Ora si è anche lanciato in acquisizioni internazionali. Come valuta?

Il piano industriale presentato da Fsi è indubbiamente ambizioso e di svolta. Si parla, finalmente, di trasporto locale e di trasporto di merci, per lungo tempo trascurati. Puntare a un campione nazionale nel settore della mobilità integrata è una linea strategica condivisibile. Occorre, però, avere un sano approccio co-modale, che valorizzi ciascuna modalità nel tipo di servizio che più le si addice, e salvaguardare sempre le corrette dinamiche concorrenziali tra le imprese.

PRIVATIZZAZIONE DI FSI. Collocamento in Borsa del 40% del gruppo unitario o preventivo "spacchettamento" con scorporo

di Rfi (Rete ferroviaria italiana) e vendita del cosiddetto "spezzatino ferroviario", temuto come esiziale dai sindacati: era questo il nodo da sciogliere. Mazzoncini, in alcune caute dichiarazioni iniziali sembrava privilegiare la prima soluzione. Ora, invece, la quotazione riguarderebbe solo le Frece. Nei corridoi si dice che la marcia indietro sarebbe stata sollecitata da ambienti governativi per esigenze di cassa. Come valuta?

Personalmente sono convinto che le esigenze di fare cassa non debbano condizionare la politica dei trasporti di un Paese, specialmente quando in gioco ci sono imprese strategiche e che impiegano una quantità rilevante di lavoratori, come in questo caso. Ho sempre ritenuto, però, che il processo di privatizzazione, con tutte le cautele sociali necessarie per tale particolare azienda, dovrebbe essere un'occasione per consolidare la concorrenza nel settore, garantendo la massima autonomia possibile tra imprese ferroviarie e il gestore della rete.

AUTORITA' GARANTE DEGLI SCIOPERI. Il nuovo Presidente Santoro Passarelli ha commentato positivamente il recente accordo Fsi-sindacati sulla rappresentatività. Le Rsu (Rappresentanze sindacali unitarie) devono raggiungere il 50% + 1 per scioperare. Servirà anche una legge specifica sulla reale rappresentanza sindacale?

Direi di sì. È necessario tutelare il sacrosanto diritto a poter usufruire di uno strumento riconosciuto dalla nostra Costituzione per promuovere le istanze dei lavoratori, coniugando tale diritto, però, al rispetto dei cittadini in modo tale che non diventino vittime di forzature che poco hanno a che fare con la rappresentanza di categorie specifiche.

AUTORITA' PER I TRASPORTI. Come valuta i primi risultati della nuova Authority, presieduta da Andrea Camanzi, che dovrà dire la sua su questioni importanti, come ad esempio il "divorzio" tra Trenitalia ed Rfi? Intanto il 9 settembre ha sanzionato Trenord e Trenitalia per violazione dei diritti dei passeggeri nel trasporto ferroviario.

L'attività dell'Autorità è purtroppo condizionata dalle incongruenze nella legge istitutiva. I trasporti non sono un comparto uniforme, ma una macro-branca di attività, composta da servizi molto differenziati, peraltro, non tutti qualificabili come servizi pubblici.

Penso, per esempio, all'autotrasporto di merci, un servizio in cui, certo, la concorrenza non manca, che ha già uno specifico Organo di controllo incardinato nel Mit, cui francamente non si comprende l'esigenza di aggiungere una nuova struttura con duplicazione di oneri per le imprese.

Diverso il discorso nel settore ferroviario, dove l'avvento dell'Au-

torità ha generato indubbiamente effetti positivi nell'ottica della creazione di un comune campo da gioco per tutte le imprese.

RIFORMA DELLA PORTUALITA'. La riforma della portualità, ormai legge in Gazzetta ufficiale, prevede la trasformazione delle vecchie autorità portuali in autorità di sistema, con un "taglio" da 24 a 15. In pratica, è la riforma della mitica legge 84 del 1994.

Alcune autorità accorpate lamentano di aver perso la loro centralità.

Talune Regioni chiedono una moratoria di 24 o 36 mesi prima di procedere agli accorpamenti. Nel frattempo sono arrivate al Mit 334 autocandidature per le presidenze. Delrio sta procedendo con tutte le 15 nomine non senza difficoltà da superare a livello locale. Come andrà a finire?

Ho già avuto modo di affermare il mio sostegno al disegno portato avanti dalla riforma della legge sui porti. Nell'epoca del gigantismo navale, della rete di trasporto Europa "Core" è necessario avere una visione ampia e integrata per poter meglio competere.

Le "battaglie di campanile", pur comprensibili, rischiano, in realtà, di relegarci tutti ai margini dei flussi principali di trasporto globale. Se si fosse, prima, risolto il problema della competenza congiunta dello Stato e delle Regioni sulla materia, il risultato sarebbe stato sicuramente migliore.

ADEGUAMENTI PEDAGGI AUTOSTRADALI. Il Ministero ha reso noto l'aggiornamento delle tariffe.

Secondo il Mit l'adeguamento dell'anno 2017 deriva solo dalla quantificazione dei parametri maturati nel corso del 2016 e non include recuperi degli anni precedenti con effetto di calmieramento rispetto alle richieste delle concessionarie. Per i lavoratori autostradali è stato difficilissimo avere un rinnovo contrattuale con un aumento di 150 euro.

Per le concessionarie, invece è sempre festa. Come andrebbe regolamentata la materia?

Prestando più attenzione al reale mantenimento di un servizio a beneficio dei cittadini e con il massimo rigore nei confronti dei concessionari per il rispetto al 100% degli impegni assunti.

A cura di Chiara Campanella

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

L'Aipd e la sfida dell'inserimento lavorativo delle persone Down

La qualità della vita delle persone con sindrome di Down è migliorata e questo anche grazie a realtà come l'Associazione italiana persone Down (Aipd) nata circa 40 anni fa. Tale sindrome, detta anche trisomia 21, si verifica a causa di un'anomalia genetica che può causare ritardo sia a livello cognitivo che nella crescita fisica.

«Oggi aiutiamo circa 2.700 famiglie – spiega il Presidente **Paolo Virgilio Grillo** – attraverso le nostre 50 sedi sparse in tutta Italia, nelle quali lavorano circa 300 operatori abilitati in scienze sociali e percorsi di riabilitazioni. Siamo la più grande associazione italiana che aiuta persone con questa sindrome e le loro famiglie»



Che tipo di supporto fornite?

Cerchiamo di rendere il più possibile autonoma la vita delle persone con la sindrome di Down. Sono percorsi che si iniziano a 7-8 anni e vanno avanti fino ai 35-40 anni: insegniamo a prendere i mezzi pubblici e a usare le nuove tecnologie, a vivere da soli quando hanno una ventina d'anni, in modo da cavarsela quando i genitori non ci saranno più.

Oggi infatti sopravvivono ai padri e alle madri perché la loro aspettativa di vita si è allungata, sia per merito dei progressi della medicina sia perché non sono più ghettizzati in istituti come una volta.

Quali sono le difficoltà maggiori del vostro lavoro?

Dipendono dalla sindrome: in ogni persona Down i livelli cognitivi sono molto differenti e questo significa che ognuno in certi percorsi di apprendimento è più ve-

loce, mentre in altri casi ha bisogno di più tempo e impegno.

Contemporaneamente stiamo continuando a lavorare per cambiare l'approccio degli Italiani verso queste persone. Lo stereotipo è che siano teneri, dolci e gentili, quando invece si arrabbiano come tutti. Da questo punto di vista i giovani hanno meno pregiudizi degli anziani, che ancora oggi quando vedono una persona Down spesso pensano "poverina".

Come si vede, il nostro lavoro è molto ampio quindi chi vuole sostenerci può donarci il 5 per mille.

In questi ultimi anni, in particolare, cerchiamo di inserire queste persone soprattutto nel mondo del lavoro, ma incontriamo difficoltà diverse a seconda delle regioni in cui operiamo.

Dove è più complicato?

Le difficoltà sono a macchia di leopardo

lungo il Belpaese: paradossalmente sono le istituzioni pubbliche a fare talvolta più fatica ad assumere le persone Down, mentre i privati spesso sono più sensibili e capiscono che inserirli nelle loro aziende è un vantaggio per tutti, anche per l'ambiente di lavoro.

Perché queste difficoltà?

La legge per l'inserimento c'è, il problema è che in alcuni casi non è applicata. Ad esempio, non faccio i nomi delle regioni per non fare polemica, ma alcune amministrazioni regionali sono in deficit di assunzioni di persone disabili.

Cosa pensa della legge "Dopo di noi", approvata recentemente dal Parlamento, che mira ad aiutare i disabili a cavarsela da soli dopo la morte dei genitori? Ha suscitato reazioni contrastanti anche negli addetti ai lavori.

Questa legge non è la migliore possibile, ma è un inizio, una norma che prima non c'era. Nel suo insieme può funzionare, perché vuole superare la ghettizzazione. Infatti la dichiarazione dell'Onu sui diritti dei disabili afferma che le comunità per queste persone non possono superare gli 8 elementi per evitare caos ed esclusione sociale.

Il problema della nuova norma è che va applicata a livello regionale e questo crea difficoltà facilmente immaginabili. Vedremo cosa accadrà ed eventualmente proporremo delle correzioni.

Il problema della nuova norma è che va applicata a livello regionale e questo crea difficoltà facilmente immaginabili. Vedremo cosa accadrà ed eventualmente proporremo delle correzioni.

Giulia Dellepiane
g.dellepiane@cisl.it

Consorzio Nazionale Cooperative Pluriservizi

della rete ferroviaria italiana - Soc. Coop.

Associato a Confcooperative, attraverso le 50 cooperative consorziate, opera su tutto il territorio nazionale con oltre 4000 addetti.



Oltre ai tradizionali servizi del Facility Management (pulizia e sanificazione, logistica, gestione del verde, guardiania, facchinaggio, etc), CNCNP si distingue sul mercato per il know-how e specializzazioni acquisite nell'erogazione di servizi ferroviari.

Il Sistema di Gestione Integrato CNCNP è certificato per le Norme:

UNI EN ISO 9001 Qualità
UNI EN ISO 14001 Ambiente
BS OHSAS 18001 Sicurezza
SA 8000 Etica

Tel. **06.400.48.20** – Fax 06.85 40 292 E-mail: segreteria@cncnp.net
Via Salaria, 89 Roma (00198)

Sedi operative Via Fara Gustavo, 39 **Milano** (20149)
Via Sommacampagna, 63 H **Verona** (37137)

ISTITUTO NAZIONALE ASSISTENZA TRASPORTI

Dal 1954, polizze assicurative ad alto valore sociale per i lavoratori dei trasporti e i loro familiari.

NUOVA POLIZZA CONVENZIONE TRASPORTI

Inidoneità temporanea o definitiva al servizio per malattia o infortunio.

- **Diaria: € 25,00 al giorno** (max 365 giorni) a decorrere dal 20° giorno.
- **Indennità forfettaria** per inidoneità definitiva da infortunio o gravi eventi:
 - € 60.000,00 una tantum per assicurati fino a 40 anni.
 - € 40.000,00 una tantum per assicurati dai 41 ai 59 anni.
- **Premio mensile: € 18,00**

Le prestazioni suindicate sono cumulabili con indennità di altre polizze.
NB: le presenti informazioni hanno carattere esemplificativo, fermo restando quanto previsto dalle condizioni contrattuali di polizza.



- INFORTUNI DIPENDENTI E FAMILIARI
- INFORTUNI DIPENDENTI LIGHT
- RICOVERI DIPENDENTI E FAMILIARI
- RICOVERI - INDENNITÀ PER INTERVENTI CHIRURGICI E DIARIA DI CONVALESCENZA
- RICOVERI DIPENDENTI LIGHT
- RICOVERI FAMILIARI LIGHT
- CURE DENTARIE
- R.C. DANNI CAUSATI DAL CONDUCENTE AD AUTOMEZZI DEL DATORE DI LAVORO E TUTELA LEGALE
- INCENDIO E FURTO ABITAZIONE
- INIDONEITÀ TEMPORANEA **NOVITÀ 2017**
- PENSIONATI INFORTUNI E RICOVERI
- POLIZZA CONVENZIONE VITA

La polizza pensata per la tua sicurezza e quella dei tuoi familiari.

Da oggi ancora più conveniente con le nuove garanzie di Tutela Legale.
Premio mensile per i Dipendenti: € 43,00

I danni causati dal lavoratore per sua colpa all'automezzo da lui condotto di proprietà dell'azienda, sono oggi coperti dalla nostra polizza RC che opera nei termini contenuti nell'art. 34 del CCNL del Trasporto Pubblico Locale e nelle modalità previste dall'accordo sottoscritto tra Organizzazioni Sindacali e Aziende.

Inoltre, la garanzia di Tutela Legale copre anche il caso di "omicidio stradale" (art. 589 bis C.P.).

Scopri tutte le novità e le condizioni a te riservate su www.inat.it

DOMANDE?

CHIAMACI AL 06.51.57.41 OPPURE MANDACI UNA MAIL A INFO@INAT.IT
SAREMO FELICI DI RISPONDERTI NEL MINOR TEMPO POSSIBILE

Ufficio Sinistri:

- Tel 06.515741 *selezione 4*
- F.S. 970.65130
- Fax F.S. 970.65104
- sinistri_inat@agenziaSPECIALEfl.it

Assistenza clienti:

- Tel. 06.515741 *selezione 1*
- Fax 06.5137841
- info@inat.it

Largo Salinari, 18
00142 Roma

inat agenzia speciale

