

Mensile per la Federazione Italiana Trasporti

La VOCE dei Trasporti 4

Aprile 2017

LXVII anno dalla fondazione

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



FIT-CISL
FEDERAZIONE ITALIANA TRASPORTI

Foto di Frank Andiver



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 può ripartire?

Mobilità ferroviaria

4 Fsi: ritornano le ipotesi di quotazione in borsa

6 Prosegue il confronto sul contratto con Mercitalia Rail

8 Vendita e Assistenza di Trenitalia e l'importanza della qualità

9 Passi avanti per la Manutenzione rotabili di Trenitalia

10 In Rfi pesano le carenze di personale

11 Noi, le lavoratrici e i lavoratori degli appalti ferroviari

Sindacato e Strategie

12 La crisi di Alitalia e le compagnie low cost

14 Italia bocciata in sostenibilità Ambientale: si può ancora recuperare?

16 Autotrasporto merci - Logistica. Artoni e le altre aziende in crisi in un momento d'oro per il settore

18 Mobilità tpl. La Fit-Cisl all'interno del Comitato sindacale europeo

20 Nuovo sciopero il 18 aprile contro il mancato presidio dei caselli

22 I marittimi protestano e il Ministero li ascolta

24 Trasporto aereo. No alla privatizzazione dell'Enac

Politiche Sociali

25 La legge di Stabilità 2017 e l'impatto del fisco su premi di risultato e welfare contrattuale

Generi e Generazioni

27 Donne. L'Europa dei nostri diritti: ripartire dalla dimensione sociale

Via Po

29 Protocollo Multiutility. Tutele e qualità nell'ottima intesa

Fit International

31 Mobilità ferroviaria. Continua la collaborazione tra la Fit e il sindacato greco

32 Trasporto marittimo. Il successo dei seminari rivolti ai marittimi di tutto il mondo

34 Trasporto marittimo. Itf forma le marittime contro molestie e mobbing

36 Trasporto aereo. Sicurezza e diritti devono coabitare

39 Giovani. Proviamoci! L'opuscolo per avvicinare i ragazzi al sindacato

Regioni

41 Emilia Romagna, Lombardia, Toscana

Opinioni e Colloqui

44 Sull'occupazione femminile l'Italia resta indietro

45 Intervista all'On. Ivan Catalano

47 La donazione della Fit all'Iscos e alla Caritas

48 Aiutiamo i malati, ovunque si trovino

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

N. 4 Aprile 2017

LXVII 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 10/04/2017

Finito di stampare nel mese di Aprile

Tiratura: 28.000 copie

Alitalia può ripartire?



si sarebbero ripercossi sui lavoratori del comparto, oppure tentare in tutti i modi di tenerla a galla, anche essendo consapevoli che il piano industriale presentato non è un piano di vero rilancio.

Abbiamo puntato sul secondo obiettivo, con coraggio, ben consapevoli che in questo modo il futuro dei lavoratori restava strettamente connesso a quello dell'azienda.

Non ci è venuto certo in aiuto il testo del piano industriale che Alitalia ha elaborato e che decisamente non è un piano di sviluppo. La situazione era a tal punto inaccettabile che abbiamo

Dopo mesi di vertenza, due scioperi e una trattativa no-stop di otto giorni, si è giunti nella notte del 13 aprile alla stesura di un verbale che riassume i punti del negoziato Alitalia. Il documento pone le basi, ancora una volta, per la sopravvivenza della compagnia, coinvolge lo Stato e costringe azienda e banche azioniste a prendersi le loro responsabilità. Ora la parola va ai lavoratori, che dovranno decidere, tramite referendum, se sarà sottoscritto o no un accordo vero e proprio.

Avevamo molto chiaro il fatto che la vertenza sarebbe stata tutta in salita, ma un'organizzazione come la nostra ha saputo misurarsi, a viso aperto, con le impegnative sfide che la situazione complessiva dell'azienda ci poneva.

Le opzioni erano due: il fallimento dell'ex compagnia di bandiera, con la conseguente consegna in tribunale dei libri contabili e gli inevitabili effetti devastanti che

proclamato due scioperi: uno di quattro ore il 23 febbraio e uno di 24 il 5 aprile. La risposta dei lavoratori, attraverso la loro straordinaria e compatta partecipazione alle giornate di lotta, ha confermato la linea strategica che dovevamo seguire. Linea che abbiamo ribadito fin dall'avvio della trattativa no-stop, il 6 aprile.

Quello che è apparso più inaccettabile durante la vertenza è stato il gioco delle tre carte messo in atto dall'azienda.

Ci annunciavano un piano industriale coraggioso e innovativo, ma la carta che poi estraevano era solo una: quella di una robusta sforbiciata dei livelli occupazionali, con l'ossessiva ripetizione, in tutte le salse possibili, che questa era l'unica condizione per salvare e rilanciare Alitalia, senza tralasciare l'aggiunta di un nuovo, importante contenimento delle retribuzioni, già sacrificate nel salvataggio del 2014.

Le richieste dell'azienda e la lunga trattativa

In dettaglio, il piano industriale prevedeva 2.037 esuberanti, dei quali 813 coinvolti in processi di esternalizzazione, in prevalenza nella manutenzione, con l'aggravante di ulteriori 400 esuberanti, 100 piloti e 300 assistenti di volo, per i quali il 31 agosto prossimo scade la solidarietà difensiva. Un dato aggregato quindi di 2.437 eccedenze in termini di forza lavoro. Uno scenario davvero preoccupante, rispetto al quale la Fit ha posto una prima pregiudiziale: il piano, poco credibile, peraltro presentato da chi ha condotto la compagnia a questo disastro, doveva contenere l'aspettativa di maggiori investimenti.

Diversamente tra pochi anni ci si ritroverebbe punto e a capo e non ci pare davvero possibile l'ipotesi di inseguire il modello delle low cost. Intanto non si parla di tagli ai contratti di tutto il top management; il quale, anzi, a partire dai livelli più alti, dovrebbe dare il buon esempio.

Abbiamo anche sostenuto che, poiché il costo del lavoro incide minimamente sul bilancio della compagnia, è fondamentale indirizzare il piano verso la direttrice di nuovi ricavi e non esclusivamente sui tagli.

Va dato atto che in questo processo molto complesso, i Ministri Delrio, Calenda e Poletti hanno sviluppato un impegno costante per trovare uno sbocco positivo al negoziato, con una attenzione a evitare che gli errori della gestione aziendale finissero per scaricarsi sulla condizione dei lavoratori. E con due precisi obiettivi: accompagnare gli azionisti nel rilancio dell'azienda e ridurre al minimo le sofferenze dei lavoratori.

Anche il Premier Gentiloni è intervenuto la sera del 13 parlando con Furlan, Camusso e Barbagallo e mediando per una soluzione condivisa.

I contenuti del documento

Il risultato del lavoro dei sindacati è importante, se si pensa alle richieste aziendali da cui si era partiti. Innanzitutto gli esuberanti da 1.337 sono diventati 980.

La riduzione avviene attraverso: il superamento del progetto di esternalizzazione nelle aree di manutenzione e altre aree; il ricorso alla cigs entro maggio 2017 per due anni; l'attivazione di riqualificazione e formazione; misure di incentivazione all'esodo; il miglioramento di produttività ed efficienza con rinvio in azienda entro maggio 2017 per la definizione.

Per quanto riguarda il personale navigante, poi, sono previsti: blocco dei scatti di anzianità fino al 2020, per poi essere portati da annuali a triennali; un tetto all'incremento retributivo in caso di promozione pari al 25%; per i neo assunti applicazione del contratto Cityliner; riduzione dei riposi annuali da 120 a 108; esodi incentivati dei piloti e assistenti di volo; prosecuzione della solidarietà fino alla scadenza prevista per legge, 24 settembre 2018, e un taglio delle retribuzioni pari all'8%.

Come premessa nel verbale, si legge che Alitalia attraversa una crisi economico-finanziaria, che un gruppo di azionisti e finanziatori propone una ri-patrimonializzazione dell'azienda per circa 2 miliardi di cui 900 come nuova finanza, che il cda ha approvato un piano che prevede crescita dei ricavi e una significativa riduzione dei costi di cui circa un terzo riferito al costo del lavoro e che l'immissione di risorse finanziarie è propedeutica al rilancio della società.

Un altro nostro successo importante è l'intervento di Invitalia, l'Agenzia nazionale per l'attrazione degli investimenti e lo sviluppo d'impresa, di proprietà del Ministero dell'Economia.

Invitalia garantirà sul prestito delle banche alla compagnia aerea. Lo Stato dunque si assume la sua responsabilità, ma non basta: occorrerà al più presto fare di più, riformare il settore del trasporto aereo in modo da dare regole comuni e arginare la concorrenza sleale delle compagnie low cost. Infatti è impensabile con una mano aiutare Alitalia a non fallire e con l'altra foraggiare Ryanair perché atterri negli aeroporti della Penisola.

Il sindacato da parte sua ha fatto e continua a fare la sua parte – penso ad esempio al rinnovo del ccnl del trasporto aereo in corso – e i risultati si vedono: il verbale contiene soluzioni molto migliorative rispetto alla proposta aziendale. Lo spiegheremo ai lavoratori in modo tale che nel referendum possano esprimere un voto consapevole. Intanto ringrazio tutti quelli che hanno lavorato per raggiungere il risultato, a partire da Annamaria Furlan e dal nostro Segretario nazionale Emiliano Fiorentino con la sua squadra, ma anche i tanti lavoratori che hanno scioperato il 23 febbraio e il 5 aprile e che ci hanno sostenuti durante tutta la trattativa no-stop.

Il clima generale nel Paese

C'è un fatto di cronaca che, al di là di ogni aspetto folcloristico, ci preoccupa e non perché ci costringe ad arricchire il nostro vocabolario. Mi riferisco a quello che sta accadendo nel Salento per la Tap (Trans Adriatica Pipeline), ovvero un corridoio lungo quasi 3.500 chilometri partito dall'Azerbagian che, attraversando la Turchia, la Grecia, l'Albania e l'Adriatico, porta nel terminale di ricezione posto sottoterra nelle campagne di Melendugno, milioni di metri cubi di gas nel nostro Paese, generando lavoro, energia e ricchezza.

Il movimento No Tap è nato in reazione all'espanto di poco più di 200 piante di olivo che, finito il cantiere, verranno ricollocati nella originaria dimora. Ecco, non vorrei che questo evento costituisca un precedente utilizzato da altre realtà locali per contrastare l'avvio delle grandi opere: uno scenario preoccupante che penalizzerebbe pesantemente il processo di crescita del nostro Paese, facendo prevalere sugli interessi generali azioni di boicottaggio, a tutela, talvolta, di inconfessabili interessi di bottega.

Una riflessione merita la celebrazione a Roma del 60° anniversario dei trattati istitutivi della Comunità economica europea, che hanno costituito il prodromo dell'Unione europea. Nei diversi interventi è mancata una severa analisi sulle attuali criticità emergenti e, soprattutto, si è registrata l'assenza di una linea di reali impegni, limitandosi ad alcuni pur nobili auspici: difesa comune, welfare europeo, diritti sociali, bilancio europeo, completamento dell'unione monetaria.

Eppure gli assi erano indicati, in particolare dalla Cisl, nel "manifesto" che la Segretaria generale Annamaria Furlan aveva offerto nella circostanza: crescita, lavoro, giovani, lotta alla povertà, integrazione e solidarietà, attivo coinvolgimento delle organizzazioni sociali per affermare coesione tra le diverse componenti, in una valorizzazione autentica dei grandi ideali che sottostanno e che dovrebbero alimentare un vero processo di unità politica del vecchio continente. Noi auspichiamo un deciso cambio di rotta nelle politiche economiche dell'Unione per la profonda convinzione che abbiamo nel suo fondamentale compito, piegando perfino le stesse regole ciniche della competizione di mercato ad obiettivi più ambiziosi, in coerenza con le esigenze delle comunità, che costituiscono la vitale spina dorsale dell'Europa. È necessario rivedere gli attuali trattati e lo strapotere della tecnocrazia, per assegnare priorità al lavoro e mettere al centro la persona e le comunità, quali autentiche protagoniste del processo di svolta positiva.

È il messaggio che emerge, con forza, anche nei nostri congressi regionali. Ne registriamo stimoli e proposte che troveranno sbocco nelle scelte e nelle strategie da definire nel Congresso nazionale di fine maggio in Sardegna.

**Segretario generale Fit-Cisl*

Fsi: ritornano le ipotesi di quotazione in borsa

Oggi l'azienda pubblica fa profitti e investe nel Paese, domani privatizzata chissà

«Ferrovie dello Stato: il 2017 sarà l'anno dello sbarco in Borsa, ma solo per le Freccie»: così il roboante titolo di un quotidiano nazionale ha annunciato, il 1 gennaio 2017, che: «Il gruppo guidato da Renato Mazzoncini punta a quotare almeno il 30% entro il prossimo settembre, ma, mercato permettendo, l'obiettivo è quello di correre in Borsa con le sue Freccie prima dell'estate».

Non si può dire che si sia trattato di un fulmine a ciel sereno in quanto la notizia era già stata diffusa nel corso del 2016 dal Ministro dell'Economia e dallo stesso Amministratore delegato del gruppo Fsi.

L'ipotesi di quotare "le Freccie e gli Intercity" non ci convince perché non se ne vede l'utilità per i lavoratori, per l'azienda e per la collettività. La Fit-Cisl ha manifestato a più riprese sia all'Ad del gruppo che al Ministro dei Trasporti la netta contrarietà rispetto a una simile operazione perché non sono chiare le logiche e le finalità dell'operazione e, soprattutto, per i possibili impatti negativi in termini di diseconomie di scala e aumenti dei costi operativi, in prima battuta nell'ambito di Trenitalia e, conseguentemente, sull'intero gruppo Fsi.

L'azienda gode di buona salute, l'Ad il 1 aprile 2017, a margine di un convegno su "Tav e autostrade", ha annunciato a un'agenzia di stampa che: «il bilancio del 2016 del gruppo Fsi si chiuderà con 9 miliardi di fatturato e 800 milioni di euro di utili. Stiamo utilizzando questi soldi per altri investimenti». La "cosa pubblica" può funzionare dunque e anche bene e, a differenza di quanto avviene nel privato dove



si punta a massimizzare il profitto di impresa per garantire la redditività agli azionisti, è possibile destinare gli utili interamente a investimenti per migliorare il servizio.

Questi risultati non arrivano per caso e sono il frutto di una lunga stagione di ristrutturazioni industriali, riorganizzazioni, innovazioni di processi e di prodotto e, perché no, anche degli effetti della concorrenza che nel nostro Paese, grazie ai provvedimenti legislativi che hanno portato alla liberalizzazione del trasporto ferroviario, si è realizzata con l'avvento di numerose imprese ferroviarie sia nell'ambito del trasporto merci che viaggiatori.

Nel 2016 il dato del personale ha toccato ancora una volta il minimo storico attestandosi a circa 62.300 unità e in sei anni il numero dei dipendenti è calato del 21% mentre quello dei dirigenti che si sono attestati a 714 unità, è calato del 28,4%. È innegabile quindi che le lavoratrici e i lavoratori del gruppo Fsi hanno contribuito e contribuiscono fattivamente al raggiungimento dei risultati positivi e che il contratto di lavoro di settore, il ccnl

mobilità-attività ferroviarie, contrariamente a quanto affermano i suoi detrattori, si è rivelato lo strumento più idoneo e più efficace per regolare il rapporto di lavoro in un settore in cui la sicurezza e la qualità del servizio sono elementi divenuti ormai imprescindibili.

Perché quotare in borsa una parte di Trenitalia e cominciare a vendere uno degli ultimi gioielli di famiglia rimasti? Quali benefici ci possono essere per i lavoratori, per l'impresa e per il Paese?

I precedenti non sono particolarmente incoraggianti

Le relazioni al Parlamento sulle operazioni di cessione delle partecipazioni in società controllate dallo Stato elaborate dalla Direzione Finanza e Privatizzazioni del Dipartimento del Tesoro sono molto utili per comprenderne gli effetti.

Le operazioni di privatizzazione delle società a capitale pubblico hanno avuto inizio negli anni novanta, principalmente per evitare che le perdite economiche di alcune aziende contribuissero all'incremento del debito pubblico che si

TAVOLA 1 - RIEPILOGO DELLE PRIVATIZZAZIONI DEL MINISTERO DAL 1/1/1994 AL 31/12/2010 (Euro milioni)

Società	Tranche	Data	Quota di capitale ceduta %	Introiti lordi	Oneri al closing	Oneri post closing	Introiti netti
IMI	1	feb-94	27,91	695.777	47.000	1.277	647.476
INA	1	giu-94	40,45	2.259.788	0,428	10,452	2.259,100
IMI	2	lug-95	14,45	471.787	0,000	1,317	470,470
INA	2	ott-95	18,37	871.000	2,211	0,704	868,889
ENI	1	nov-95	15,03	2.253.256	94,763	12,322	3.141,549
INA	3	gen-96	21,25	1.683.201	32,862	0,441	1.650,198
IMI	3	lug-96	6,34	259.889	4,071	0,197	254,828
ENI	2	nov-96	10,18	4.582,114	143,717	2,742	4.435,257
Ban. Paolo di Torino	1	gen-97	2,32	147.740	4,451	0,000	143,289
Banco di Napoli	1	gen-97	10,01	31.845	0,000	0,000	31.845
ENI	3	lug-97	18,71	2.023.000	184,811	2,125	1.836,064
Telecom Italia	1	nov-97	20,18	11.871.915	244,762	18,275	11,618,158
SEAT	1	nov-97	44,74	853.740	0,000	2,123	851,617
ENI	4	lug-98	15,21	6.711.241	132,814	2,447	6.576,000
Banca Nazionale del Lavoro	1	dic-98	25,25	2.462,118	66,594	1,825	2.394,299
Eni	1	nov-99	32,42	1.566,336	297,121	4,423	1.264,802
UNIM	1	dic-98	0,84	21.612	0,000	0,787	20,825
Mediocredito Centrale	1	dic-98	100,00	2.000.000	20,668	0,000	2.016,170
Credito Industriale Fondo Metallurgia	1	mag-00	52,22	21.109	0,000	0,004	21,105
Mediocredito	1	lug-00	7,21	28.869	0,000	0,004	28,725
Mediocredito Lombardo	1	lug-00	2,22	54.891	0,000	0,000	54,740
Banco di Napoli	2	nov-00	18,78	492.808	0,000	0,022	492,180
ENI	5	feb-01	5,00	2.720.826	21,767	1,328	2.697,151
Ban. Paolo IMI	2	giu-01	0,25	80.186	0,000	0,000	80,126
Ban. Stabili S.p.A.	1	giu-01	0,25	2,211	0,000	0,000	2,210
Mediocredito Centrale ¹⁾	2	lug-01	0,30	1,671	0,400	0,000	1,100
Mediocredito dell'Umbria	1	dic-01	0,32	3.340	0,000	0,000	3,324
Banca Nazionale del Lavoro	1	dic-01	1,21	68.858	0,058	0,000	68,800
Mediocredito	1	gen-02	0,22	0,108	0,000	0,000	0,108
Comerbank	1	gen-02	0,01	0,205	0,000	0,000	0,205
Mediocredito Toscano	1	feb-02	0,21	17,756	0,027	0,000	17,729
INA - Generali	1	set-02	1,74	68.108	0,088	0,000	68,020
Med. Fondista Comitale	1	mag-02	0,39	5,619	0,000	0,000	5,614
Telecom Italia	2	dic-02	2,07	1.434.106	1,436	2,727	1.430,374
Med. Friuli Venezia Giulia ¹⁾	1	ott-02	34,01	61.258	0,258	0,045	60,955
Eni	2	nov-03	0,90	2.172.600	0,192	0,328	2.172,080
Eni	1	dic-03	10,25	2.154.467	0,000	0,000	2.154,467
ENI	1	dic-03	10,00	5.875.829	0,000	0,000	5.875,829
Proda Italiana ¹⁾	1	dic-03	30,00	2.201.744	0,000	0,000	2.201,744
Ente Telecom. Italiani	1	dic-03	100,00	2.325.207	10,465	0,004	2.314,738
Cassa Depositi e Prestiti	1	dic-03	20,00	1.060.000	0,000	1,155	1.058,845
Cooperativa ¹⁾	1	set-04	14,47	15,545	0,225	0,000	15,320
Eni	3	ott-04	18,21	2.859.100	17,214	15,451	2.826,435
Eni	1	mag-05	71,30	4.400	0,104	0,000	4.296
Eni	4	lug-05	0,05	4.101.000	54,000	11,225	4.036,835
Telecom Italia Media	1	lug-05	0,00	0,000	0,000	0,000	0,000
Alitalia ¹⁾	1	nov-05	12,42	13.320	0,197	0,144	13,079
Farmaceutica ¹⁾	1	nov-08	0,52	16.971	0,017	0,012	16,942
Swel ¹⁾	1	set-08	0,00	0,000	0,000	0,000	0,000
Eni ¹⁾	1	giu-08	7,22	665.726	0,000	0,000	665,726
Swel ¹⁾	1	giu-10	0,00	0,000	0,000	0,000	0,000
Telecom Italia Media ¹⁾	1	gen-10	0,02	0,019	0,000	0,000	0,019
TOTALE				98.918.088	1.658.387	102,307	96.187,500

MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE

23

attestava, a quel tempo, oltre il 120% del Pil e anche per fare "cassa". Tuttavia, negli anni, nei piani di privatizzazione sono finite anche cessioni quote di aziende in buono stato di salute e il rapporto fra costi (la perdita dei dividendi) e i benefici (il ricavato) si è rivelato discutibile.

Solo fra il 1994 e il 2010 lo Stato ha ricavato dalla privatizzazione di una parte delle società pubbliche oltre 95 miliardi di euro. Tuttavia il bilancio statale non è migliorato negli anni e si è continuato e si continua a insistere con operazioni analoghe. A gennaio 2017 il rapporto tra debito pubblico (2.294,4 miliardi di euro) e Pil si attestava a 132,6%.

L'esperienza dimostra, quindi, che per fare cassa non solo non si è ridotto il debito pubblico ma il profilo industriale del Paese ne è uscito fortemente compromesso. Talvolta pezzi di aziende si sono anche svenuti e la ricchezza pubblica si è trasferita al privato.

Per non parlare poi dei riflessi sull'occupazione. Se si prende ad esempio Telecom si verifica che prima della privatizzazione essa era radicata in tutto il mondo e aveva 120mila dipendenti. A gennaio 2014 ha ridotto notevolmente le sue caratteristiche di azienda internazionale e i suoi dipendenti sono diventati 50mila.

Si potrebbe continuare con altri esempi ma i termini del ragionamento non cambierebbero.

Lo stato dell'arte

L'Italia continua ad avere il problema del debito pubblico che non si risolve certo con il ricavato della cessione, in un primo momento, del 30% di Trenitalia.

Nel corso di un incontro che si è svolto con il Ministro Delrio il 16 marzo 2017, ancora una volta, sono state ribadite le forti riserve sulla necessità e sull'opportunità di procedere alla quotazione in Borsa di parte dell'intera proprietà del gruppo attualmente in possesso del Mef. Il Ministro, a fronte di tale posizione, ha manifestato alle organizzazioni sindacali presenti la disponibilità ad effettuare ulteriori incontri

di aggiornamento in relazione agli sviluppi degli approfondimenti in corso tra il Ministero dei Trasporti e il Mef con i vertici del gruppo Fsi.

Nel frattempo, dalla stampa si è appreso che in vari ambienti politici si registra un ripensamento sull'opportunità di proseguire con le privatizzazioni delle Poste e delle Ferrovie, anche se il Ministro dell'Economia, sempre da quanto si ap-

prende dalla stampa, sembra orientato a proseguire in tale direzione.

Come sindacato, nell'ambito del dibattito che si è attivato, continueremo a sostenere la posizione di contrarietà manifestata dal primo momento per le ragioni evidenziate.

*Segretario nazionale Fit-Cisl

Prosegue il confronto sul contratto con Mercitalia Rail

Ecco le caratteristiche e le prospettive della nuova società spiegate bene



Prosegue il confronto con Mercitalia Rail per superare le criticità emerse nell'interpretazione di alcune parti del dettato contrattuale. Nel corso degli incontri da parte aziendale, inoltre, sono stati illustrati i dati economici riguardanti tutto il segmento merci e gli aspetti correlati al piano degli investimenti avviati e finalizzati in questa fase al noleggio di carri e di locomotive, con consegne previste entro il primo semestre del corrente anno. In particolare ci sono stati forniti dati sulla situazione aziendale in considerazione del fatto che Mercitalia Rail è divenuta pienamente

operativa da fine gennaio, a valle della scissione del ramo di azienda Cargo da Trenitalia.

Il capitale sociale della società è di 236.702.000 euro, con circa 3.100 lavoratori e una dotazione di 22.000 carri, di 300 loco elettriche, di 50 loco diesel da treno e di oltre 200 loco da manovra.

Sul piano del budget e degli investimenti, il programma prevede che nel biennio 2017-18 debba essere raggiunto il pareggio di bilancio. Dai dati forniti risulta che il pre-consuntivo del primo bimestre regi-

stra una redditività in linea con il budget, se pur con un livello di ricavi leggermente inferiore alle aspettative, a fronte dei quali la struttura commerciale sta operando per l'acquisizione di nuovi traffici in tutti i settori.

Sempre relativamente al piano degli investimenti, Mercitalia Rail ci ha comunicato che a febbraio è stata pubblicata una manifestazione di interesse per l'acquisto di 60 locomotive elettriche e sono state avviate le procedure negoziali per l'acquisto del primo lotto di 180 carri.

L'Amministratore delegato, Gian Paolo Grotti, ci ha anche illustrato con una serie di slide il quadro dell'organizzazione aziendale relativamente al reticolo degli impianti (Impianti Operativi - Impianti/Presidi territoriali - Impianti di Manutenzione) e alle consistenze di personale distinte per figura professionale.

Sono stati, inoltre, illustrati gli aspetti legati all'offerta commerciale evidenziando come le esigenze del mercato e dei clienti condizionino la stessa offerta e, di conseguenza, la programmazione dei treni effettuati, che in questi primi mesi hanno registrato un 31% di treni straordinari per la cui effettuazione sono stati realizzati allacciamenti nella fase di gestione operativa. Ciò ha determinato le numerose criticità evidenziate dal sindacato, in particolare relativamente all'applicazione della nuova normativa contrattuale con interpretazioni unilaterali da parte aziendale, criticità che, come Fit-Cisl, avevamo già fatto emergere ed elencato nel corso della riunione della commissione tecnica nazionale del 2 marzo scorso.

Tali aspetti sono stati oggetto di approfondimento, con particolare attenzione a quelli legati all'applicazione delle flessibilità esigibili in programmazione e in gestione, ai servizi con assenza dalla residenza superiore a 24 ore e con servizi a seguito del riposo fuori residenza non caratterizzati "esclusivamente" da attività di condotta e, infine, alla questione legata alla fruizione dei pasti.

Su questi aspetti il confronto ha avuto momenti anche abbastanza accesi ed è emersa la necessità che in merito ad essi si arrivi a definire una soluzione condivisa.

Relativamente all'applicazione delle flessibilità esigibili in gestione, Mercitalia Rail ha illustrato le motivazioni e le frequenze con le quali la programmazione mensile subisce variazioni, determinando la modifica degli allacciamenti assegnati al personale mobile, con preavvisi che variano da 36 a 24 ore. La società ha quindi espresso la necessità di applicare le flessibilità esi-

gibili convenute nel contratto aziendale a tutti i servizi, compresi quelli variati rispetto alla programmazione mensile consegnata alle Rsu e alle organizzazioni sindacali.

Da parte sindacale, pur comprendendo le esigenze commerciali legate alla tipologia del traffico merci, abbiamo chiesto a Mercitalia Rail di definire criteri che permettano ai lavoratori degli equipaggi di questo settore di poter programmare adeguatamente la propria vita, contemperando le esigenze di **p r o d u t t i v i t à** espresse dall'azienda e utilizzando, quindi, le flessibilità esigibili solo in presenza di servizi programmati.

Fra le proposte presentate al fine di migliorare la qualità della vita degli equipaggi, abbiamo chiesto di inserire tutto il personale in turno attraverso la previsione di giornate con fasce "Tib" mantenendo disponibili puri solo i volontari. Non è più possibile immaginare di continuare ad avere una percentuale così elevata di personale senza turno e perennemente in posizione di disponibilità, ma vanno previste sestine di disponibilità, inserendo tutto il personale all'interno dei turni.

In merito ai riposi fuori residenza superiori a 24 ore, la società ha richiesto di poter inserire nel servizio di ritorno anche viaggi fuori servizio. Come sindacato non abbiamo espresso contrarietà sul merito, riservandoci però di approfondire le modalità applicative necessarie a non inserire appesantimenti nei turni, in quanto è stato ribadito che tali servizi devono essere programmati garantendo quanto

prima il rientro in residenza e senza viaggi fittizi in vettura con "cannibalizzazione" di produzione da impianti limitrofi.

In merito alla fruizione del pasto, la discus-



sione è stata ampia e si è incentrata sulla ricerca di tutte le possibili soluzioni per garantire al personale la possibilità di poter mangiare, ferma restando la normativa contrattuale di riferimento.

In ogni caso come sindacato abbiamo chiesto che, nelle more del chiarimento contrattuale sui "fondamentali", Mercitalia Rail non proceda ai tavoli di contrattazione a livello territoriale e che, soprattutto, vengano fatte rientrare tutte le azioni messe in atto dall'azienda quali gli ordini reiterati per iscritto e che l'applicazione delle flessibilità esigibili sia ricondotta alla sola fase della programmazione dei turni vincolando la fase gestionale al rispetto del contratto collettivo nazionale dei lavoratori e del contratto aziendale, con la realizzazione di allacciamenti privi di flessibilità.

**Coordinatore nazionale Fit-Cisl
Mobilità ferroviaria*

Vendita e Assistenza di Trenitalia e l'importanza della qualità

Un tempo era anche il capo stazione, in determinati contesti a fare i biglietti ferroviari e le esigenze della clientela erano ridotte. Lo sviluppo economico, la crescita di un mercato sempre più di dimensione europea, la contestuale regolamentazione in materia ferroviaria da parte dell'Europa, la nascita della concorrenza non più solamente tra modalità di trasporto ma anche all'interno del sistema ferroviario e la rapida implementazione tecnologica hanno modificato radicalmente tale scenario.

Parimenti sono cresciute le esigenze e le richieste della clientela che non sono caratterizzate da stabilità ma sono dinamiche, anche perché stimolate dagli impulsi del mercato, il quale ha molteplici sfaccettature e codifica precisi target di riferimento. In sostanza la scelta di un vettore di trasporto non si realizza solamente valutando un solo aspetto, ma una pluralità. Così come è cambiata l'attenzione da parte degli amministratori regionali, dei Governi e della politica nei confronti del trasporto regionale. L'acquisto di nuovi treni, lo sviluppo in campo ferroviario, l'accresciuta sensibilità ambientale sono ulteriori elementi che stanno costantemente cambiando il modo di presentarsi e rapportarsi da parte delle società di trasporto.

Focalizzando l'attenzione sul campo ferroviario, nello specifico le attività di vendita e assistenza hanno subito nel tempo una notevole trasformazione. L'automazione e la tecnologia hanno ridotto drasticamente gli sportelli e il numero del personale; tuttavia dobbiamo distinguere tra il settore

Frecce e gli altri. In passato, infatti, la divisionalizzazione ha assegnato determinate biglietterie al trasporto lunga percorrenza e le altre al trasporto regionale. La nascita delle Frecce ha determinato sempre di più la riconoscibilità del "marchio", avviando anche un percorso che ha portato ad uno specifico servizio di assistenza. Tale servizio è molto apprezzato dalla clientela, principalmente per via della professionalità del personale, che oramai opera all'interno di un macro settore denominato Vendita Diretta Customer Service, integrando al suo interno le attività di vendita e di assistenza.

Tutto bene quindi? No, perché rimane da normare a livello societario la tematica della reperibilità e disponibilità, perché le relazioni industriali a livello territoriale spesso sono inesistenti e in qualche caso negative, perché assistiamo a comportamenti aziendali disomogenei nei territori, come emerso durante l'ultima ondata di freddo intenso, perché su un progetto di comune interesse come quello della rivisitazione dei desk, non percepiamo passi significativi in avanti anzi registriamo il mancato coinvolgimento delle organizzazioni sindacali.

Sicuramente le notizie che riguardano la possibile ipotesi di quotazione/scorporo delle Frecce non aiutano l'avvio di un confronto sul business plan. Ricordiamo che alla privatizzazione il sindacato tutto è contrario. Come convenuto nell'incontro del 10 marzo con la Commerciale di Trenitalia, il 5 aprile 2017 sarà dedicato ad af-

frontare e, per quanto ci riguarda, risolvere, talune questioni partendo dalla reperibilità per arrivare ai desk e proseguire successivamente lungo un percorso che sposti l'attenzione alle altre problematiche.

L'altra "anima" del Commerciale si rivolge prioritariamente alla clientela pendolare e che fa capo alla Divisione Passeggeri regionale. Le trasformazioni di cui abbiamo detto sopra hanno determinato la crescita di una maggiore sensibilità e delle esigenze anche della clientela che interessa questo segmento di attività. Parallelamente nelle imprese è aumentata l'attenzione alla tematica della customer care, che non può oramai riguardare solamente la clientela business, anche se questa definizione è parziale in quanto, con l'entrata a regime dell'Alta Velocità, è nato il fenomeno del pendolarismo AV.

In conseguenza di ciò nel prossimo incontro del 27 marzo 2017 inizieremo a discutere di un progetto che porti all'avvio di una attività di assistenza anche nella Dpr. Sarà importante sviscerare l'interconnessione con lo sviluppo del piano industriale di gruppo, molto orientato all'offrire una vasta gamma di servizi, anche innovativi, alla clientela tutta.

Riteniamo positivo l'avvio dei confronti sapendo però che la questione prioritaria risiede nel riavviare proficue e corrette relazioni industriali a tutti i livelli.

Passi avanti per la Manutenzione rotabili di Trenitalia

Come pervicacemente voluto da parte sindacale ed in particolar modo dalla Fit-Cisl, si sono tenute le riunioni con le strutture di Trenitalia per quanto riguarda il settore della Manutenzione rotabili. Tratto comune di tutti gli incontri è stata la tematica della privatizzazione/quotazione del prodotto Freccie, su cui il sindacato tutto e in maniera netta si è da subito espresso fermamente contrario.

Il primo confronto è stato con Direzione tecnica e ha delineato un quadro tutto sommato stabile, con un rapporto tra i diretti (personale manutentore) e gli indiretti (personale di supporto) che mediamente si attesta sul 79%. Per quanto riguarda la produttività, una riflessione va fatta per capire e mettere in atto le dovute azioni, dato che in alcuni impianti ha subito un leggero decremento. Come organizzazioni sindacali nazionali abbiamo sottolineato l'esigenza di approfondire nell'ambito di un prossimo incontro, oltre al tema del completamento della flotta Etr 1000, le tematiche del contratto di manutenzione in essere e della programmazione in tema di risorse umane, a valle della processo di ricambio generazionale.

Successivamente, il 16 febbraio vi è stato l'incontro con la Direzione passeggeri long haul o, per meglio dire, alla luce degli ordini di servizio emanati ai primi di febbraio, della neonata Esercizio long haul. In sostanza è una riorganizzazione dei cosiddetti prodotti ferroviari: da una parte le Freccie Rosse e Argento e dall'altra Freccia Bianca e Servizio universale. Questa riorganizzazione produrrà effetti su tutta la

Dplh: per la Società è una azione tesa a eliminare duplicazioni e inefficienze e a razionalizzare i costi. Su tale riorganizzazione, come sindacati, abbiamo ribadito la necessità di avviare uno specifico confronto.

Per quanto riguarda la Manutenzione rotabili, a fronte del cosiddetto scalettamento dei materiali, vi è la riassegnazione degli impianti di manutenzione, con una doverosa analisi degli impatti in termini di fabbisogno manutentivo per ognuno di essi.

Nell'ambito dell'incontro, da parte del responsabile della neonata struttura Esercizio Lh, vi è stata l'illustrazione del quadro d'insieme, con alcuni interventi in taluni impianti per eliminare delle criticità, un riassetto di alcune responsabilità, nonché una sommaria presentazione di una nuova struttura denominata Ingegneria di sistema, che dovrà presidiare talune attività prima distribuite sull'intera Dplh in raccordo con Ingegneria di manutenzione di Direzione tecnica, a cui, come ha ripetuto più volte il responsabile di esercizio Lh, non toglie compiti né crea sovrapposizioni.

Come sindacato abbiamo espresso la necessità di riconvocare il tavolo a valle dell'analisi dei dati ma anche di approfondire la tematica degli appalti in essere e i possibili sviluppi, come pure bisogna approfondire le azioni opportune per affrontare il tema del ricambio generazionale, per non disperdere la professionalità acquisita dagli operatori del settore.

L'ultimo incontro in termini temporali ri-

guarda la Direzione passeggeri regionale, che è coinvolta nel tema del rinnovo dei contratti di servizio, che si dovrebbe sviluppare da gennaio 2018 e che, auspicabilmente, potrebbe condurre a siglare contratti con le Regioni di una maggiore durata (5 + 10 anni) in modo da confermare tutti gli investimenti previsti. Quindi il quadro di riferimento è stato necessariamente di breve/medio periodo.

Il reticolo manutentivo è caratterizzato da una pluralità di impianti, suddivisi in grandi, medi e satellite, in base a taluni fattori. In linea con l'andamento generale del mercato, l'acquisto dei nuovi materiali prevede la formula del full leasing, nuovi materiali che hanno una dotazione tecnologica di notevole portata. Tutti questi elementi determinano alcuni effetti, dall'adeguamento degli impianti per effettuare manutenzione al nuovo materiale, alle ricadute sul personale di Trenitalia sia in termini di fabbisogno manutentivo sia in termini di conoscenze tecnologiche, tenendo conto dell'implementazione sulla flotta esistente della telediagnostica che, a detta del Direttore della Dpr, sta producendo importanti effetti positivi in termini di affidabilità dei materiali.

Come sindacato abbiamo evidenziato taluni criticità e l'esigenza di fare uno specifico confronto a breve su tali temi, compreso il progetto formativo sulle nuove tecnologie che progressivamente vengono implementate.

Massimo Malvisi

In Rfi pesano le carenze di personale

Il 1 marzo di un anno fa diventava ufficialmente operativa la nuova organizzazione della Manutenzione Infrastrutture di Rete ferroviaria italiana, concordata l'8 luglio 2015 dopo un lungo confronto con l'azienda durato ben due anni.

Da quella data sono andati definitivamente in archivio termini storici come zone, tronchi e reparti sostituiti con la nuova denominazione di nuclei e unità manutentive tutti specializzati per le diverse tipologie di attività presenti nel settore.

Nonostante fossero trascorsi ben otto mesi dalla sua definizione, il nuovo modello organizzativo all'atto della partenza, però, risultava ancora carente delle figure chiave, fondamentali per il funzionamento delle nuove strutture. Molte sono le posizioni di Capo Unità manutentiva, Specialista Cantieri e Capo Tecnico che non erano state ricoperte, generando di conseguenza un gran numero di interinatti e di sovraccarico di lavoro per coloro che si sono trovati a operare in un nuovo sistema basato essenzialmente sulla riduzione e razionalizzazione della "catena di comando".

Va tenuto presente che le trattative territoriali seguite alla firma dell'accordo per la sua attuazione nelle 243 Unità manutentive definite a livello nazionale hanno determinato l'individuazione di ben 742 Nuclei manutentivi a cui si devono aggiungere quelli appartenenti alle altre strutture presenti nelle Direzioni territoriali Produzione.

Indubbiamente dover procedere alla copertura di centinaia di posizioni, individuando gli incaricati attraverso complesse

procedure di selezione, avrebbe potuto giustificare la mancanza di poche unità per il totale completamento di tutto processo, ma sicuramente non quella situazione di grave ritardo presente in maniera diffusa su tutto il territorio nazionale.

È motivo di forte preoccupazione anche la dimensione raggiunta dalla carenza di personale, in continua crescita per effetto delle uscite per pensionamento non compensate da altrettante assunzioni.

Insomma, una brutta partenza per la nuova organizzazione. È ben distante da quelli che erano stati i presupposti su cui si era costruita l'intesa. Abbiamo condiviso un progetto che, partendo dallo snellimento della catena decisionale, potesse contare su una base forte e numerosa di personale, necessaria per migliorare gli standard di mantenimento in efficienza della rete ferroviaria a beneficio della qualità di servizi e per aumentare la disponibilità della rete alle imprese ferroviarie. Certamente non erano quelle le condizioni per poter, come convenuto, realmente concretizzare anche l'internalizzazione di quote di attività di manutenzione nei settori dei Lavori, degli Impianti di Sicurezza e della Trazione elettrica e per cui la società si era formalmente impegnata a realizzare 500 assunzioni.

A distanza di un anno la situazione è sicuramente migliorata per la parte relativa alla copertura delle posizioni di vertice, anche se ci sono da sistemare le condizioni all'interno di diverse Unità manutentive, che hanno una notevole estensione, dove c'è l'urgente necessità di inserire ulteriori posizioni di Specialista Cantieri. Va, inoltre, portata a compimento all'interno dei Nu-

clei la fase per l'inquadramento nelle posizioni da Tecnico nel rapporto quantitativo previsto dall'accordo e fino a ora disatteso.

Non migliora, invece, la situazione della carenza di personale a cui si sopperisce ricorrendo ad azioni gestionali che stanno mettendo a dura prova tutti i lavoratori del settore, i quali vengono sottoposti sempre più a impegni diversi e a carichi di lavoro molto elevati. Il quadro diventa ancor più negativo se si considera che una consistente percentuale di lavoratori che risultano in forza agli impianti non possono dare in pieno il proprio apporto in quanto hanno limitazioni al lavoro o sono inadeguati alle attività di sicurezza.

Risente della scarsa disponibilità di personale anche la formazione che, per tale motivo, rimane sempre più di difficile attuazione, così come l'istituzione dei corsi per le abilitazioni, impedendo di conseguenza sia la crescita delle competenze professionali che una migliore e più efficace utilizzazione dei manutentori.

Nel primo incontro di verifica dell'accordo, che prossimamente terremo con la società, sarà nostro impegno chiedere risposte concrete sugli aspetti specifici della riorganizzazione, che come abbiamo evidenziato presentano criticità, e in particolare sulle reali intenzioni di rendere operativo un programma di assunzioni che possa dare slancio al settore e consenta di trarre gli obiettivi posti dal piano d'impresa.

Noi, le lavoratrici e i lavoratori degli appalti ferroviari

Uno dei fiori all'occhiello del gruppo Fsi è il trasporto ferroviario, in modo particolare quello svolto sulle tratte dell'alta velocità, sia per la competitività nella rapidità con cui avvengono gli spostamenti tra le varie città collegate dall'infrastruttura sia per i servizi di qualità offerti a bordo.

Oltre a questi servizi ci sono anche una serie di lavorazioni necessarie al mantenimento del decoro di tutte le infrastrutture, tra cui le stazioni ferroviarie, gli uffici aperti al pubblico e quelli per gli addetti e, non per ultimo in ordine di importanza, tutto il materiale del parco rotabile.

Ma chi svolge tutti questi lavori? Sono le lavoratrici e i lavoratori che operano nel cosiddetto mondo degli appalti: oltre tredicimila addetti che lavorano in un centinaio di società, impegnandosi con dedizione e professionalità su tutto il territorio nazionale, e contribuiscono a fare in modo che i servizi forniti ai clienti e tutti i luoghi che frequentano possano essere all'altezza delle aspettative.

Un mondo che da troppi anni vive le problematiche del libero mercato, che sulla carta dovrebbe portare grandi benefici economici alla clientela, migliorando la qualità dei servizi, ma di cui tutte le società che fanno capo al gruppo Fsi approfittano, anno dopo anno, bandendo gare al massimo ribasso con tutte le conseguenze che si riversano sulle lavoratrici e i lavoratori del settore, a partire dalla tenuta occupazionale e dalla inevitabile contrazione delle retribuzioni salariali.

Ebbene i lavoratori di "questo mondo" si stanno apprestando a intraprendere una

prima azione di sciopero programmata per il 10 aprile.

Le ragioni della protesta

Il 16 dicembre scorso, dopo due lunghi anni di trattative estenuanti, è stato sottoscritto il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro della mobilità/attività ferroviarie, per brevità definito ccnl Maf. Lo stesso contratto è stato approvato a larga maggioranza, tramite referendum, dai lavoratori del settore, compresi quelli degli appalti, ed è entrato in vigore.

In particolare, in considerazione delle possibili difficoltà per alcune società degli appalti, il ccnl prevedeva nella parte economica che tali società, previo accordo sindacale territoriale, potessero rateizzare la quota una tantum a copertura della vacanza contrattuale.

Ben presto ci siamo resi conto, anche su segnalazione delle nostre strutture territoriali, che un consistente numero di società, oltre a non richiedere incontri specifici per la rateizzazione della quota una tantum, di fatto non hanno riconosciuto nemmeno gli aumenti dei minimi tabellari previsti, disconoscendo il ccnl nel suo complesso.

Preso atto del grave e immotivato comportamento, le organizzazioni sindacali firmatarie del contratto il 21 febbraio hanno attivato la prima fase della procedura di raffreddamento e conciliazione prevista dalla legge vigente. Per tutta risposta, il 3 marzo le associazioni Anip Unifer, Legacoop Servizi e Federlavoro Confcooperative hanno inviato comunicazione dove giustificavano la mancata applicazione del

ccnl da parte delle società a loro aderenti in quanto, non avendolo sottoscritto, avrebbero proseguito ad applicare il vecchio ccnl, ma nel contempo sarebbero stati disponibili a incontrarci, vantando la pretesa assurda di riaprire il tavolo per il rinnovo del contratto. Ovviamente, non potendo accogliere tale richiesta e, decorsi i tempi della procedura, l'8 marzo abbiamo provveduto a inviare al Ministero del Lavoro la seconda fase di conciliazione e raffreddamento.

Anche l'incontro svolto lo scorso 20 marzo al Ministero competente non ha trovato soluzione e così, a fronte del protrarsi di questo grave e irresponsabile atteggiamento, a tutela dei diritti di tutte le lavoratrici e i lavoratori, si è deciso di proclamare una prima azione di sciopero per il 10 aprile.

Questo è il "mondo degli appalti": libero mercato, gare su gare, centinaia di società, lavoratori che a ogni cambio appalto passano da una società all'altra e poi, se ciò non bastasse, qualcuno pensa di potersi prendere la libertà sul se e quando applicare un contratto.

Noi della Fit-Cisl lo sappiamo "che ci siete anche voi": i lavoratori e le lavoratrici degli appalti. Lo sapevamo durante la fase di rinnovo contrattuale quando, con non poche difficoltà, e a volte anche da soli, abbiamo sempre portato avanti con determinazione e senso di responsabilità le vostre problematiche e le vostre richieste.

Lo sappiamo anche oggi e proseguiamo con la stessa determinazione a rappresentarvi anche in questa vertenza.

Trasporto aereo

La crisi di Alitalia e le compagnie low cost

Le istituzioni tacciono, ma il sindacato non si arrende e chiede regole comuni per tutti

Durante il recente Consiglio generale svoltosi come di consueto a Chianciano, al centro del dibattito, animato dal Segretario generale e ripreso più volte da molti altri delegati, c'è stato l'argomento della crisi Alitalia e della infinita battaglia contro quei vettori low cost poco inclini al rispetto delle regole.

Partendo dalla ormai ex Compagnia di Bandiera, siamo tornati nuovamente al punto di partenza, cioè al 2008 quando un gruppo di cosiddetti "capitani coraggiosi" rilevarono l'Alitalia Lai per trasformarla, per la prima volta in più di 60 anni da compagnia aerea statale a privata, l'Alitalia Cai, il tutto con il beneplacito dell'allora Presidente del Consiglio Silvio Berlusconi.

Ma, come è noto, dopo varie crisi a luglio del 2014 è intervenuto un investitore straniero, Etihad, unica ancora di salvataggio in quel momento. La compagnia aerea emiratina veniva vista come la soluzione di tutti i mali che da anni affliggevano le casse di Alitalia, per rilanciarla come leader nel trasporto aereo internazionale. Per assicurarsi che il matrimonio fra Etihad e Alitalia avvenisse, oltre ai sacrifici fatti in merito a ricollocazioni di personale e cassa integrazione, tutti i dipendenti dovettero rinunciare alla 13esima mensilità e a 6 mesi di trattenuta solidale, per un totale di 31 milioni di euro, azioni che allora furono ritenute indispensabili per il closing dell'accordo.

A oggi siamo di nuovo ad un passo dal baratro: l'Amministratore delegato Cramer

Ball fino a ottobre scorso professava che l'azienda avrebbe chiuso il bilancio in pareggio per tornare all'utile nel 2017, invece dopo pochi mesi ha dovuto ammettere che il vettore versava in una grave crisi finanziaria con un debito di quasi mezzo miliardo. Arrivati a questo punto l'azienda ha per l'ennesima volta richiesto alle organizzazioni sindacali sacrifici, sia dal punto di vista occupazionale che contrattuale.

A qualche giorno dalla presentazione del piano industriale – che è di sopravvivenza e non di sviluppo – prendiamo atto che Alitalia ha intenzione di usare la forbice per ristrutturare le proprie sorti. Si prevedono infatti 2.037 esuberanti tra il personale di terra e 400 tra il personale navigante, oltre che tagli allo stipendio per piloti e assistenti di volo del 30%.

Ciò che la nostra organizzazione sindacale ritiene indispensabile è la creazione di un piano industriale serio, di rilancio e soprattutto che alla sua base non ci siano per l'ennesima volta licenziamenti e taglio dei salari, un piano di lungo respiro che venga portato a termine, visto che gli ultimi tre sono naufragati anzitempo, come gli stessi Ad – Rocco Sabelli, Andrea Ragnetti, Gabriele Del Torchio, Silvano Cassano - che nel corso di questi ultimi otto anni si sono succeduti.

Alitalia oggi si trova ancora alle soglie di un fallimento troppe volte annunciato e troppe volte abusato. In tutto questo la presenza del Governo si è fatta attendere, senza dare quell'appoggio più volte richiesto dalla Fit-Cisl per sostenere le sorti della

ex Compagnia di Bandiera: abbiamo chiesto soprattutto alle istituzioni di indagare sul continuo crescere delle low cost nel nostro Paese le quali, oltre a essere corresponsabili delle crisi di tutte le nostre compagnie aeree, Alitalia e Meridiana su tutte, provoca un dumping sociale nel trasporto aereo senza precedenti; questa assenza di regole comuni e, soprattutto, uguali per tutti lede i diritti umani e sociali di chi è costretto a lavorare nei vettori low cost, come ad esempio Ryanair, Volotea e Vueling.

La Fit-Cisl è l'unico sindacato che da molti anni sta cercando in tutti i modi di salvaguardare i diritti e la salute dei lavoratori di queste compagnie, denunciando agli enti preposti tutte le lacune legali e procedurali: ad oggi abbiamo inviato circa 35 lettere di denuncia su quanto avviene in queste aziende.

Purtroppo sia il Ministero dei Trasporti che quello del Lavoro non hanno mai risposto, nascondendosi dietro a cavilli legali, evitando così di prendere posizione. Non è un segreto che questi vettori non intendono in alcun modo avere contatti con i sindacati così da poter continuare liberamente ad avvantaggiarsi di accordi fatti con Regioni e Province che sovvenzionano i loro voli e di aeroporti che minimizzano le loro spese, tutto a discapito delle altre compagnie aeree.

Per dare un'idea migliore di come queste low cost operano esemplifichiamo in uno schema il "modello Ryanair".

RYANAIR

Personale navigante (piloti ed assistenti di volo) direttamente assunto da Ryanair con contratti irlandesi a tempo indeterminato però operante in maniera continuativa da basi italiane, ma con tasse e contributi pagati in Irlanda. Questo gruppo di dipendenti rappresenta circa il 30% del totale.

Comandanti e piloti assunti tramite agenzie interinali come Brookfield Aviation oppure Storm Aviation con sede in Inghilterra. Contratti a tempo determinato di 5 anni rinnovabili per altri 5. Questi contratti prevedono che il pilota crei una propria srl e firmi il contratto stesso tramite la propria srl o ditta personale e l'agenzia interinale in questione, che a sua volta disloca il pilota presso Ryanair in Italia. Questo gruppo di lavoratori rappresenta circa il 70% del totale dei piloti.

Assistenti di volo impiegati da agenzie interinali come Workforce con sede in Irlanda e mandati a lavorare per Ryanair in Italia. Contratto iniziale di 1 anno di prova con successiva estensione ad altri 2 anni per un totale di 3. In fase di rinnovo spesso vengono offerti altri 3 anni di contratto determinato. Tasse e contributi pagati in Irlanda. Questo gruppo di lavoratori rappresenta circa il 70% del totale degli assistenti di volo.

Nel grafico si evidenziano a grandi linee le complesse strutture contrattuali messe in piedi da Ryanair in Italia e in tutti gli altri paesi europei dove ha le proprie basi.

Per comprendere meglio le ripercussioni di tale struttura sul mercato del lavoro italiano sarà utile prendere ad esempio un pilota contrattista tipo, ossia la situazione di 7 piloti su 10 in Ryanair. Questo pilota opera da svariati anni, in alcuni casi da più di un decennio, da basi italiane, viene pagato a cottimo, nel caso specifico in base alle ore di volo, senza uno stipendio minimo (lo stesso vale per gli assistenti di volo): sono obbligati a costituire delle srl (società a responsabilità limitata), nella maggior parte dei casi in Irlanda, per poter firmare il contratto con le agenzie interinali e quindi per poter lavorare.

Queste agenzie interinali e di conseguenza le srl di proprietà dei piloti svolgono attività di fornitura di personale a terzi (Ryanair) sul suolo nazionale senza essere in alcun modo soggette alle leggi italiane in mate-

ria. Quindi questi naviganti, seppur vivendo e lavorando in Italia da anni, sono contributivamente e fiscalmente inesistenti.

Sono anche inesistenti per qualsiasi ente, inoltre sono spessissimo privi di tesserino sanitario nazionale e quindi non hanno né un medico di base né hanno diritto a cure che non siano quelle di emergenza previste dai trattati europei.

Nel caso di malattia, non percepiranno nessuno stipendio così come non ne percepiranno uno durante i periodi di ferie. Inoltre non hanno nessun tipo di tutela nel caso di perdita del posto di lavoro o ancor peggio rischiano di essere licenziati in caso di maternità.

Ovviamente non hanno nessun tipo di rappresentanza né sindacale né di nessun altro genere e nessuna voce in capitolo in qualsiasi caso di vertenza aziendale: Ryanair rigetta con forza qualsiasi tentativo da parte del personale navigante di venire

rappresentato dal sindacato di categoria, utilizzando metodi non conformi al diritto italiano.

Questi dipendenti italiani lavorano sugli aerei di una società straniera che trasporta da e per il territorio nazionale senza essere inquadrati né legislativamente né fiscalmente né contributivamente in Italia.

Ryanair è sempre stata molto abile nello sfruttare i buchi normativi europei e a operare nelle zone grigie che questi generano, ma la magnitudine di tale filosofia operativa è oggi di dimensioni tali da essere divenuta socialmente inaccettabile,

perché mentre la compagnia irlandese opera ormai oltre i limiti della legalità, altre aziende si vedono costrette a competere ad armi impari contro tale colosso.

Paradossalmente potrebbe accadere che Ryanair sbaragli tutta la concorrenza in Italia diventando il primo e magari l'unico vettore su tratte di corto e medio raggio, il tutto senza versare 1 euro di contributi alle migliaia di dipendenti in Italia e senza versare 1 euro all'erario sui ricchissimi utili aziendali che ogni anno annuncia da Dublino.

Con la speranza che qualcuno prima o poi ci ascolti e faccia la sua parte, noi come Fit-Cisl continueremo a combattere questa situazione, cercando di portare tutti alle stesse regole e nello stesso quadro contrattuale.

*Segretario nazionale Fit-Cisl

Servizi ambientali

Italia bocciata in sostenibilità Ambientale: si può ancora recuperare?

*Nel mondo si moltiplicano i modelli redditizi di riuso.
Sapremo cogliere le opportunità?*

Un tema che andrebbe inserito nei programmi della campagna elettorale delle prossime elezioni politiche è quello dello sviluppo sostenibile e in particolare l'impegno a raggiungere entro il 2030 i 17 obiettivi previsti dall'Agenda 2030 dell'Onu, sottoscritta dall'Italia nel settembre 2015.

Nel rapporto 2016 dell'Asvis (Alleanza italiana per lo sviluppo sostenibile) l'Italia è definita in "condizioni di non sostenibilità", anche se si registrano alcuni segnali positivi, come la creazione della rete delle università per lo sviluppo sostenibile e la sostenibilità al primo posto nel piano strategico per il turismo.

Ci sono stati troppi ritardi, disattenzioni, provvedimenti sbagliati; ad esempio sulle fonti rinnovabili abbiamo avuto uno sprint formidabile, uno sforzo encomiabile, ma poi ci siamo fermati proprio nel momento in cui potevamo raccogliere i meritati frutti.

Secondo Jean-Paul Fitoussi, economista e Presidente dell'Osservatorio francese sulle congiunture economiche (Ofce): «Se vogliamo che il motore dell'economia continui a girare abbiamo un'unica strada: la sostenibilità». Per questo l'economia circolare è il modello economico che l'Unione europea è intenzionata a rilanciare. Sempre Fitoussi sostiene che: «Il Pil è un indicatore che non va, non funziona

Sulle fonti rinnovabili abbiamo avuto uno sprint formidabile, ma poi ci siamo fermati proprio nel momento in cui potevamo raccogliere i meritati frutti

perché se aumenta l'insicurezza e occorre spendere di più per difendersi il Pil cresce, se restiamo bloccati nel traffico e usiamo più benzina il Pil cresce, se c'è un terremoto il Pil cresce. Bisogna sostituire questo dato che inganna con numeri che restituiscano l'idea della crescita del benessere: ad esempio l'educazione, la salute, l'occupazione».

Per il 2030 per l'Italia sono previsti obiettivi importanti: il 65% di rifiuti urbani dovrà essere riciclato; per l'invio in discarica dei rifiuti domestici è fissato un limite massimo del 10%; la raccolta separata della frazione organica sarà organizzata entro il 2025 ovunque sia "tecnicamente, economicamente e ambientalmente possibile".

Il 70% degli italiani è favorevole alle politiche per lo sviluppo sostenibile; ora sta ai partiti proporre nei loro programmi politici come tutelare l'ambiente e rispettare gli accordi di Parigi sulla lotta al cambiamento climatico, magari proponendo anche di inserire nella Costituzione i principi dello sviluppo sostenibile. Va assolutamente superata quell'economia lineare che conosciamo dai tempi della rivoluzione industriale - estrazione, produzione, rifiuto - e bisogna sviluppare un modello

ciclico che si rinnova continuamente e che affonda le sue radici nelle famose tre R: riduci, riusa e ricicla. Questo è il modello dell'economia circolare che pone al centro la sostenibilità del sistema, in cui non ci sono prodotti di scarto ma materie che vengono costantemente riutilizzate.

Però l'economia circolare non va confusa con un approccio in stile "decrescita felice", perché al contrario è un concetto profit che teorizza sviluppo e prosperità attraverso la separazione possibile tra il progresso e i suoi effetti indesiderati come la riduzione di risorse naturali e l'inquinamento, un ripensamento radicale del rapporto tra materie prime e mercati, un cambiamento a livello culturale tra produzione e consumo. Si tratta di sganciare lo sviluppo economico dall'estrazione e dal consumo di risorse naturali, facendo in modo che le materie prime come energia, acqua, suolo e minerali rimangano per il massimo del tempo possibile all'interno del processo produttivo, per essere infine rigenerati e diventare risorse per altri usi.

Per fare degli esempi di economia circolare applicata partiamo dal caso del colosso mondiale dei bulldozer Caterpillar, che ha costituito una business unit che fattura un miliardo di dollari all'anno grazie a

È tempo di trasformare la nostra economia in modo da ridurre i costi per le imprese, creare posti di lavoro e migliorare l'ambiente

un programma di ricondizionamento certificato dei suoi prodotti usati. L'azienda riacquista le sue macchine utensili usate, le rimette a nuovo con il vincolo di impiegare nella rigenerazione l'80% di materiali riciclati e di aumentare del 90% l'efficienza energetica. I macchinari sono rivenduti con un nuovo numero di serie e una garanzia, a un prezzo inferiore rispetto alla macchina nuova di zecca. Quest'attività, avviata cinque anni fa, genera più flusso di cassa di qualsiasi altra divisione del gruppo e impiega a livello mondiale 4mila lavoratori.

Altro caso è quello del produttore automobilistico GM, il quale ha adottato un programma "zero rifiuti" sulle catene di montaggio di 124 paesi; l'obiettivo è stato raggiunto al 90%, ottenendo una doppia opportunità economica, meno costi per smaltire i rifiuti e un miglior prezzo per gli scarti di lavorazione.

Infine merita attenzione l'azienda di pneumatici Michelin, perché offre alle compagnie aeree un contratto di servizio non più legato alla semplice vendita di un nuovo set di gomme ogni 12 mesi, ma un'assistenza completa per determinate miglia di volo. Michelin provvede non solo alla manutenzione e allo smaltimento dei pneumatici, ma anche alla raccolta di dati tramite i sensori del prodotto, per elaborare un tracking della performance e realizzare degli interventi su misura, anche per fornire delle informazioni aggiuntive legate dal prodotto ma utili a calcolare meglio le emissioni di CO2 della rotta. In questo modo la Michelin ha cambiato il sistema incentivante, che non è più determinato dalla quantità di gomme vendute ma dal valore del servizio sottoscritto dal cliente. Così viene superato un modello di obsolescenza programmata e si profila una nuova era nella produzione di gomme che si mantengano efficienti più a lungo possibile, con cambiamenti anche nei flussi finanziari d'impresa, sostituendo l'esborso unico per un investimento in im-



CISL Reti

mobilizzazioni materiali con minori somme relative alla sottoscrizione dell'abbonamento al servizio.

Per sostenere l'innovazione con un modello di economia circolare e attrarre investitori, l'Unione europea sta mettendo in campo fondi strutturali e d'investimento; l'iniziativa "Industria 2020 nell'economia circolare" conferirà oltre 650 milioni di euro a progetti dimostrativi innovativi. Inoltre la Commissione orienterà anche gli investimenti futuri verso scelte più ecologiche e disinvestendo progressivamente dalle attività non sostenibili.

Per alleviare la pressione sulle risorse e sull'ambiente, è necessario che i materiali continuino a circolare nella nostra economia creando nel contempo opportunità commerciali, una nuova generazione di imprese che producano servizi e prodotti

rispettosi dell'ambiente. Si potranno creare nuove opportunità di lavoro diversificate in vari settori: servizi basati sul noleggio, riparazione e condivisione dei prodotti del riuso, prevenzione dei rifiuti, eco-progettazione.

È tempo di trasformare la nostra economia in modo da ridurre i costi per le imprese, creare posti di lavoro e migliorare l'ambiente; i produttori devono progettare beni più durevoli e più facili da riparare e per far questo è indispensabile incentivare e rendere conveniente la loro progettazione.

Ecco un reale e fattibile proposito politico da campagna elettorale, degno di essere votato e sostenuto.

**Coordinatore nazionale Fit-Cisl Servizi ambientali*

Autotrasporto merci - Logistica

Artoni e le altre aziende in crisi in un momento d'oro per il settore

*Il sindacato lotta per difendere i lavoratori
dagli esiti delle cattive gestioni*

La vertenza del gruppo Artoni, storica azienda di trasporto con sede a Reggio Emilia, volge alla sua conclusione.

Al Ministero dello Sviluppo economico lo scorso 23 marzo è stato siglato l'accordo che prevede l'affitto del ramo di azienda da parte di Fercam sulla base dell'ex art. 47 della legge 428/90. L'affitto riguarderà 14 filiali per il periodo di un anno, dal 1 aprile 2017 al 31 marzo 2018 per un totale di 140 lavoratori.

Rimarranno attivi anche due centri distributivi, Genova e Trieste, che resteranno nel perimetro di Artoni per garantire quella continuità aziendale necessaria per effettuare al Ministero del Lavoro la richiesta di cassa integrazione straordinaria per un anno per i 310 lavoratori rimasti esclusi dall'affitto.

L'incontro, per effettuare l'esame congiunto al Mise, previsto per il 29 marzo, è slittato al 5 aprile. In questo periodo di tempo l'azienda di Anna Maria Artoni, past



president dei Giovani di Confindustria e più volte in procinto di candidarsi in politica, dovrà dichiarare lo stato di crisi aziendale. L'attività è ormai ferma da due mesi e i lavoratori non ricevono lo stipendio da tre. Si ricordi che la società è stata strozzata da debiti che ammontano a 210 milioni di euro; in un primo momento si era ipotizzato il ricorso al concordato preventivo ma negli ultimi giorni sta prendendo quota l'opzione dell'amministrazione straordinaria.

Il salvataggio di una parte dell'azienda e

l'eventuale accesso agli ammortizzatori sociali non devono fare tirare nessun respiro di sollievo, anche perché questa vertenza segna il tramonto di una delle più conosciute aziende di trasporto italiane e, soprattutto, si chiude con un saldo troppo negativo in termini di posti di lavoro.

In questo ultimo mese si è assistito al rimpallarsi delle responsabilità, al darsi la colpa tra le parti, al cercare una effimera visibilità mediatica piuttosto che ricercare soluzioni vere e concrete. Le responsabilità maggiori sono però della proprietà di

Artoni, di chi ha guidato l'azienda. Partendo dal 2013, anno in cui è iniziata la sarabanda di piani industriali virtuali mai attuati, di piani di ristrutturazione del debito con le banche, di accordi sindacali tesi a contenere il costo del lavoro, come se quello fosse il problema, il gruppo è si è presentato alla trattativa con Fercam completamente sfinito, tanto da consegnare il portafoglio clienti nelle mani dell'acquirente prima del raggiungimento dell'accordo.

Sicuramente è fin troppo facile ragionare con il senno del poi, ma l'epilogo poteva e doveva essere diverso, senza dimenticare l'indotto che tra i dipendenti dei fornitori, le cooperative e gli artigiani conta circa 2.500 addetti.

Il caso di Sda

Un'altra azienda che da anni sta barcamenandosi per uscire dalla crisi che la attanaglia dai tempi della recessione globale è Sda Express Courier. In questo caso si vive uno scenario completamente diverso rispetto al gruppo Artoni. Sda è, infatti, una società del gruppo Poste Italiane, per cui, malgrado i conti siano da profondo rosso, la manina pubblica aiuta e non poco. Nonostante il continuo avvicinarsi di manager e il susseguirsi di piani di impresa, l'azienda come tutti i corrieri espressi ha avuto nel corso dell'anno 2016 una sostanziale ripresa dei traffici.

Come più volte si è detto l'e-commerce rappresenta uno dei pilastri, se non addirittura il volano per il rilancio della nostra economia, visti i margini che ha di miglioramento sia in termini di volumi che di fatturato. Le multinazionali dei pacchi si stanno sempre più specializzando nelle consegne legate alle vendite on line; Amazon sta espandendosi in Italia in modo massiccio e le consegne aumentano in maniera esponenziale.

Anche Sda ha beneficiato di questo effetto e-commerce, pertanto da un punto di vista contabile sono riusciti a chiudere l'anno nel budget che l'azienda si era pre-



fissata nel 2015. La perdita è sempre notevole, ma il nuovo piano di rilancio approvato da Poste Italiane prevede il pareggio nel 2018 per tornare all'utile nel 2019.

Da un punto di vista sindacale l'azienda esce da un scordo cosiddetto "anticrisi" che nei fatti ha solo contribuito ad accrescere un forte malcontento tra i lavoratori con perdita continua di fiducia nei confronti dell'azienda: quello che in gergo calcistico potremmo definire come attaccamento alla maglia in Sda è totalmente sparito. Ecco perché, quando all'inizio del 2017 ci è stato presentato l'ennesimo responsabile delle risorse umane, il primo tema che secondo le organizzazioni sindacali doveva essere affrontato, doveva mettere al centro il lavoratore. Era necessario ripartire dalla ricostruzione delle relazioni industriali.

Il 2016 da questo punto di vista è stato molto particolare: non va dimenticato che prima di interrompere qualsiasi incontro nel luglio scorso era stata effettuata una giornata di sciopero - la mancanza di prospettiva e l'assenza di risposte non avevano lasciato altra scelta.

Oggi lo scenario sembra finalmente cambiato. Il management ha iniziato con un passo diverso, mentre Poste Italiane non ha fatto mancare il sostegno ed ecco che si è di nuovo pronti a dialogare per mettere le basi per un ragionamento che po-

trebbe anche sfociare in un accordo il quale, alla fine, preveda il riconoscimento della produttività pur in un contesto sempre molto grave sia dal punto di vista economico che finanziario.

La complicata vicenda di Tnt Express

Intanto procede, neppure in modo non troppo spedito, per lo meno non in Italia, l'acquisizione di Tnt Express da parte di FedEx, arriva una notizia che fa quanto meno sorridere. In questi giorni, la Corte di giustizia europea ha annullato la sentenza di divieto di acquisizione di Tnt Express da parte di Ups Express. Per chi non ricordasse la vicenda, facciamo un piccolo salto all'indietro: nel 2012 Ups ha notificato alla Commissione europea il suo progetto di acquisizione di Tnt Express. Nel gennaio 2013 la Commissione ha vietato tale progetto perché, sulla base del giudizio dell'Antitrust, avrebbe comportato una restrizione della libera concorrenza in 15 Stati membri. Ups ha fatto ricorso al Tribunale dell'Unione europea per ottenere l'annullamento della decisione della Commissione. Dunque Ups ha vinto la causa: e ora che succede?

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

Mobilità tpl

La Fit-Cisl all'interno del Comitato sindacale europeo

Di Felice eletta in seno all'Utp.

L'obiettivo è incidere su decisioni che ricadono anche sull'Italia

Si rafforza la nostra presenza nell'Etf, la Federazione europea dei lavoratori dei trasporti a cui la Fit-Cisl aderisce. L'8 marzo scorso a Bruxelles si è riunito l'Utp, il Comitato del trasporto pubblico urbano del sindacato europeo. La riunione programmata è stata l'occasione per assolvere agli impegni elettivi, propedeutici al Con-

Investire per realizzare sistemi di trasporto pubblico di qualità di fatto non rientra tra le priorità dell'attenzione politica e finanziaria

In merito agli adempimenti elettivi previsti all'ordine del giorno, in prima battuta i presenti hanno approvato la proposta di allargamento del Comitato direttivo, da tre

proceduto all'elezione a scrutinio segreto dei tre componenti ordinari del Comitato direttivo. I risultati dell'elezione hanno portato al nuovo Utp che risulta quindi così composto: Presidente Alain Sutour (Francia), Vice Presidente "Gomma" Susanne Gallhagen (Svezia), Vice Presidente "ferro" Dirk Schlomer (Germania), Componente Ordinario Francesca Di Felice (Italia), Componente Ordinario Daniela Zlatkova (Bulgaria), Componente Ordinario Salam Taj (Regno Unito).

Il resto della giornata di lavoro si è sviluppato attraverso un nutrito dibattito, che ha condotto i presenti all'approvazione del piano di attività del Comitato per il prossimo mandato congressuale (2017-2021).

Il confronto, coordinato da Sabine Trier, componente responsabile per la Segreteria Etf della sezione del trasporto ferroviario, di cui fa parte il Comitato del trasporto pubblico urbano, oltre che dal Presidente e dal Vicepresidente del Comitato si è incentrato sulla necessità di attuare politiche che assicurino un trasporto pubblico di qualità, perché è fondamentale sotto molteplici aspetti per: garantire un sistema di mobilità inclusiva e accessibile a tutti i cittadini europei; rappresentare una delle possibili soluzioni per contrastare i cambiamenti climatici; ridurre le congestioni da traffico e l'inquinamento atmo-

gresso di Etf e per individuare il programma del Comitato per il prossimo mandato congressuale (2017-2021).

a sei componenti, e riconfermato l'elezione del Presidente e dei due Vicepresidenti uscenti. Successivamente si è



sferico e acustico; contribuire alla salvaguardia della salute e della sicurezza nelle città. In sintesi, l'adozione di un sistema di trasporto pubblico locale adeguato e di qualità contribuisce a migliorare la qualità della vita dei cittadini europei e allo stesso tempo al miglioramento dei tassi di occupazione locale agevolando soprattutto donne e giovani nell'accesso al mercato del lavoro.

Nonostante tali temi premessi, che sono alla base dell'azione dell'Utp di Etf, e su cui lo stesso fonda il suo piano di attività, accolgano la condivisione generalizzata di tutti i soggetti in gioco, investire per realizzare sistemi di trasporto pubblico di qualità di fatto non rientra tra le priorità dell'attenzione politica e finanziaria. Ne sono un sintomo evidente la mancanza di un piano di investimenti pubblici in infrastrutture e reti e le politiche di austerità neoliberiste con la prerogativa ideologica del risparmio dei costi attraverso la concorrenza. Tutti elementi, questi, che caratterizzano attualmente le condizioni del settore in Europa. Il trasporto pubblico locale ha bisogno di un quadro politico generale favorevole, come ad esempio misure più severe contro l'inquinamento atmosferico, contro l'espansione urbana e sicuramente più risorse economiche per i comuni e per le regioni. La politica della riduzione dei costi, la deregolamentazione e la privatizzazione, in diversi contesti, sono tradotte nella riduzione dell'offerta di trasporto pubblico, in particolare nelle zone rurali. Questa impostazione non garantisce standard di qualità della domanda di trasporto pubblico e, contestualmente, non risponde alle esigenze di tutela e garanzie sociali per i lavoratori del comparto, traducendosi solamente nell'affermazione del dumping sociale e del deterioramento delle condizioni lavorative e dei diritti.

Gli obiettivi dell'Utp sono il contrasto al dumping sociale, il sostegno ai sindacati europei del tpl e la promozione di un trasporto pubblico di qualità e di un'occupazione tutelata e dignitosa

A questo si aggiungono nuove sfide da affrontare e arginare. Nello specifico, l'ingresso nel mercato di nuovi soggetti, assimilabili esclusivamente a piattaforme informatiche, che gestiscono le linee cosiddette low cost di lunga percorrenza, rappresenta una reale minaccia per i si-



stemi di trasporto pubblico locale e per i lavoratori, in termini sia di condizioni lavorative che retributive. Uber è solo il caso più famoso di un modello di business dirompente che distrugge l'occupazione regolare e crea lavoro precario.

E non si tratta solo di nuovi soggetti. Alcune aziende di trasporto pubblico già operanti stanno prendendo in considerazione l'uso di piattaforme per creare servizi aggiuntivi come viaggi last minute anche per sostituire i servizi tradizionali, come i servizi (mini) bus nelle zone rurali o nelle ore di ritardo del servizio per congestione da traffico. In questo panorama il modello utilizzato e l'occupazione di qualità sono messi in serio rischio. A tutto ciò si aggiunga l'utilizzo sempre più dirompente della tecnologia come la guida automatizzata che, nel complesso, può mettere in discussione la stessa esistenza delle aziende di trasporto pubblico locale

tradizionalmente intese.

Il piano di attività dell'Utp dunque ripercorre le criticità esposte, dibattute e condivise in seno al Comitato individuando i seguenti obiettivi da realizzare nel periodo 2017-2021: in primis il contrasto al dumping sociale; punto secondo la realizza-

zione di azioni concrete per sostenere i sindacati europei che rappresentano i lavoratori e le lavoratrici del settore; terzo la promozione della realizzazione di un trasporto pubblico di qualità e di un'occupazione tutelata e dignitosa, pur nell'affermazione della necessità dell'introduzione della digitalizzazione e degli sviluppi tecnologici nel settore.

L'Etf si impegnerà per perseguire tali obiettivi che saranno oggetto di confronto nell'ambito del Dialogo sociale europeo per promuoverne la realizzazione.

L'area contrattuale del Dipartimento Mobilità/Tpl della Fit-Cisl, con il prossimo mandato congressuale Etf, attraverso la presenza di una sua componente all'interno dell'organismo, deve avere l'obiettivo di trasferire in quel contesto le tematiche e problematiche che scaturiscono dalla situazione del tpl italiano, facendo in modo, per quanto di competenza, che esse possano essere affrontate all'interno del Dialogo sociale, organismo nel quale vi è la possibilità di incidere sulle normative europee di settore.

**Coordinatore nazionale Fit-Cisl
Mobilità tpl*

Nuovo sciopero il 18 aprile contro il mancato presidio dei caselli

*I sindacati e i lavoratori chiedono al Governo di fare di più
per la sicurezza e la qualità del servizio*

Il 18 aprile si svolgerà lo sciopero nazionale dei lavoratori del settore autostrade per protestare contro il mancato presidio di molti caselli.

La decisione è stata presa a valle dell'incontro del 18 marzo che si è tenuto al Ministero dei Trasporti e a cui hanno partecipato i sindacati, le aziende, l'associazione datoriale Aiscat e Mauro Coletta, Direttore della Svca (Struttura di vigilanza delle concessionarie autostradali). Contemporaneamente alla riunione, davanti al Mit hanno protestato pacificamente centinaia di lavoratori.

Le organizzazioni sindacali lamentano in particolare l'applicazione a macchia di leopardo della circolare del 7 febbraio 2017 che prevede la presenza fisica dei lavoratori in tutti i caselli. Presenza che è necessaria principalmente per ragioni di sicurezza, per evitare che qualche utente resti intrappolato per esempio da una sbarra malfunzionante, ma anche per motivi di qualità del servizio offerto. Il Direttore Coletta durante l'incontro ha risposto positivamente, ribadendo la validità della prescrizione che prevede tale presenza ed ha affermato che il Ministro Delrio è informato e valuterà eventuali decisioni da prendere. Tuttavia, la posizione del Mit, per quanto incoraggiante, è stata valutata insufficiente dai lavoratori e dai sindacati, per cui lo sciopero è inevitabile.

Le tappe della vertenza

Intorno all'estate del 2014 il gruppo Toto, dopo che Autostrade per l'Italia decise di

uscire dall'associazione temporanea d'impresa costituita insieme ad esso, ha informato le Segreterie nazionali delle organizzazioni sindacali di voler predisporre decine di caselli autostradali senza il presidio della stazione. Allarmati da tale situazione, anche per i possibili sviluppi sul settore, abbiamo deciso di richiedere l'intervento della Svca. Dopo varie riunioni e incontri, anche su nostra discreta pressione la struttura ha emanato una prima circolare datata 25 giugno 2014 che stabilisce con chiarezza il principio che i caselli devono essere presidiati.

Ma la reazione delle aziende non si è fatta attendere: a fine 2014 alcune concessionarie hanno presentato ricorso al Tar del Lazio contro la circolare. I sindacati confederali, da parte loro, hanno attivato immediatamente i loro legali che hanno monitorato e verificato con discrezione le varie fasi del contenzioso che comunque riguardava società concessionarie autostradali assistite dall'Aiscat e la Struttura di vigilanza assistita dall'avvocatura dello Stato. Nel frattempo nel 2015 abbiamo sottoposto all'allora Ministro dei Trasporti Maurizio Lupi la questione tramite una richiesta d'incontro, elaborata dalla Fit-Cisl, e durante la riunione lo stesso Ministro ha assicurato l'assoluta validità e vigenza della circolare.

Ma non finisce qui. In attesa della sentenza abbiamo cercato in ogni modo di stabilire il concetto del presidio h 24, ad esempio tramite una petizione sulla famosa piattaforma Change.org e per mezzo il rinnovo del contratto collettivo nazio-

nale di settore. Inoltre abbiamo sempre segnalato a tutte le aziende responsabili e alle istituzioni e autorità competenti ogni violazione che i lavoratori ci comunicavano.

Il 27 aprile 2016 finalmente è arrivata la sentenza del Tar, che purtroppo ha annullato la circolare ministeriale per «difetto di motivazione» in quanto «i provvedimenti impugnati non indicherebbero le ragioni dell'ordine impartito ai concessionari autostradali di garantire la presenza fisica di un operatore». Infatti «La determinazione non indica le ragioni che hanno indotto la Struttura ad intervenire in modo così stringente sulla organizzazione del servizio, stabilendo la presenza fisica di personale di esazione anche nelle barriere ad elevata automazione gestite dalla ricorrente». Il Tar nota inoltre che la Struttura non ha condotto «adeguata attività istruttoria» che individui «i motivi» per «imporre la presenza di un operatore presso ogni casello autostradale».

La Svca ha reagito alla sentenza innanzitutto facendo appello presso il Consiglio stato - e i sindacati si sono costituiti in giudizio ad adiuvandum per sostenere le ragioni della circolare. Tale procedimento giudiziario è ancora in corso. In seconda battuta la Struttura ha inviato una nuova circolare il 7 febbraio 2017 a tutte le società concessionarie, con la quale ha ribadito «la necessità di prevedere per ogni stazione un presidio fisico h 24 finalizzato a garantire all'utenza autostradale un'assistenza immediata nei casi di cattivo funzionamento dei sistemi o in qualsiasi altra



ipotesi in cui il cliente si trovi in difficoltà». La circolare prosegue precisando: «La richiesta del presidio fisico viene motivata dalla necessità di rimuovere tutte quelle situazioni di criticità non risolvibili da remoto e che mettano a rischio l'incolumità dell'utente assicurando, così, adeguati livelli di qualità del servizio». E conclude: «Si richiede, altresì, a codeste società di dare riscontro, stesso mezzo (tramite Pec, Ndr), in segno di adempimento a quanto sopra richiesto».

La situazione attuale

Come sappiamo, purtroppo, la presa di posizione del Ministero non è stata sufficiente: oggi i lavoratori continuano a segnalarci casi di inadempimento della circolare da parte di alcune società in taluni caselli autostradali. La nostra battaglia quindi va avanti.

Vogliamo sottolineare che la nostra non è una posizione anti-tecnologica: ben venga l'automazione e tutto quello che ne consegue. Noi stiamo parlando di sicurezza e di qualità del servizio, perché anche la tecnologia più all'avanguardia può avere dei difetti e richiedere l'intervento di un ad-

detto specializzato. Ne consegue che è necessario riqualificare i lavoratori, in modo che siano in grado anche di fare interventi di tipo manutentivo in caso di necessità.

È doveroso ricordare che gli utenti hanno diritto a usufruire delle autostrade, che sono un bene pubblico, nel modo più sicuro ed efficiente possibile e la nostra battaglia è proprio perché ciò accada. A questo si aggiunge che le concessionarie autostradali possono facilmente trovare i soldi necessari per garantire il presidio ad ogni casello perché esse scoppiano di salute, grazie ai pedaggi che ogni anno, il 1 gennaio, aumentano in base a meccanismi di calcolo del Ministero dei Trasporti che sono misteriosamente secretati, nonostante le nostre continue richieste di trasparenza.

Lo sciopero del 18 aprile, quindi, è per noi

La manifestazione davanti al Mit

Le bandiere a righe bianche e verdi sventolano con orgoglio. I lavoratori iscritti alla Fit-Cisl protestano pacificamente con gli amici e colleghi delle altre sigle sindacali. Tutti insieme sono centinaia, vengono da tutta Italia e sono dipendenti di concessionarie autostradali grandi e piccole. Urlano slogan con cui chiedono il rispetto delle regole e del lavoro. Alla fine della riunione si riuniscono in capannello con il Coordinatore nazionale Marino Masucci e i dirigenti degli altri sindacati e chiedono a gran voce lo sciopero nazionale perché, pur apprezzando la posizione del Governo, ritengono opportuno un suo intervento più incisivo. La data dello sciopero è stata fissata successivamente dall'attivo unitario per il 18 aprile.

un nuovo inizio: sindacati e lavoratori faranno capire agli utenti che i loro diritti e la loro sicurezza sono a rischio. Attendiamo una nuova convocazione da parte del Mit e azioni più incisive per far rispettare le regole a tutte le concessionarie.

**Coordinatore nazionale Fit-Cisl
Autostrade*

I marittimi protestano e il Ministero li ascolta

La situazione è esplosiva per via di una serie di problematiche irrisolte da tempo

I marittimi sono tornati a farsi sentire. Il 17 marzo sono scesi in piazza circa 700 lavoratori con una manifestazione di protesta indetta da Fit-Cisl, Filt-Cgil e Uiltrasporti davanti alla sede del Ministero dei Trasporti a Porta Pia, chiedendo l'intervento del Governo su alcune problematiche che ultimamente hanno colpito il mondo dello shipping italiano. I manifestanti provenivano da tutte le regioni marinare d'Italia e soprattutto dalla Campania, che ha fatto la parte del leone con ben otto pullman. La protesta è stata pacifica e colorata.

Le origini del malessere

I marittimi sono sempre stati una "specie" sconosciuta nonostante rappresentino una categoria indispensabile, visto che il 90% delle merci nel mondo vengono trasportate via mare. La goccia che ha fatto traboccare il vaso è stata la tanto attesa circolare del Comando generale delle Capitanerie di Porto sui corsi direttivi previsti per comandanti direttori e primi ufficiali, che purtroppo ha esentato dal corso direttivo, e dalla conseguente verifica, solo i marittimi che hanno conseguito il titolo entro il 1 febbraio 2002 data di entrata in vigore in Italia della Stcw 95.

Come sindacato non abbiamo nulla contro la formazione, anzi. Tuttavia pensiamo sia inutile il dover sostenere un esame, o una verifica come chiesto da noi, su materie già abbondantemente studiate per il diploma e per gli esami da aspirante. Per questo avevamo chiesto l'esenzione per i diplomati pre 1995.

Ma più che il dover "rifare" gli esami di

stato quello che ha portato i marittimi in piazza è stato un malumore per come il Mit ultimamente ha gestito le loro problematiche. Ricordiamo che il 31 marzo si chiuderà la proroga per gli aggiornamenti di Manila che, come già detto in altre occasioni anche su que-

sto giornale, sono stati per noi italiani un vero bagno di sangue. La conversione dei titoli per i Certificate of proficiency di coperta e macchina è ancora in balia di circolari e circolari correttive o chiarificatrici con Capitanerie che prediligono le interpretazioni più fantasiose: nella Sicilia orientale hanno provocatoriamente rifiutato di riconoscere la validità della navigazione come marinaio e potrei continuare con gli esempi.

Si può capire l'esplosività della situazione se a questo aggiungiamo che, a causa della prematura caduta del Governo Renzi, per l'ennesima volta i marittimi sono rimasti esclusi da qualsiasi forma di lavoro usurante, pesante o gravoso, subendo senza alcuno sconto quanto previsto dalla riforma Fornero, con l'Inps che continua ad avere comportamenti a dir poco equivoci nei confronti del personale con certificazione Goc. Il terzo punto che ci ha portato in piazza è quello della riforma del collocamento della Gente di Mare; anche su questo argomento ab-



biamo già avuto alcuni incontri con il Mit per cercare di poter recuperare la riforma del collocamento fatta nel 2006.

Il dialogo con il Mit

Seppure le proteste della categoria – supportate da noi sindacati confederali ma anche da associazioni e comitati - abbiano prodotto nel tempo qualche incontro con Enrico Maria Pujia, il Direttore generale del Mit per la vigilanza sulle autorità portuali, le infrastrutture portuali e il trasporto marittimo e per vie d'acqua interne, con Stefania Moltoni, responsabile della Div3 - Personale della navigazione marittima e interna, oltre che con il Comando Generale, nessuna riunione ha avuto una portata risolutiva. Fino a ora abbiamo sempre avuto un'interlocuzione con le strutture tecniche, come nel caso degli incontri avuti per denunciare i ritardi nell'emanazione dei regolamenti per i certificati Stcw (normativa internazionale del 2010, entrati in vigore a metà di quest'anno e scadenza per la messa in regola fine 2016).

Si è quindi reso necessario chiedere un dibattito direttamente al Ministero al fine di riportare sotto i giusti riflettori ulteriori, complesse, importanti e spesso dimenticate argomentazioni. In questa occasione fortunatamente la richiesta di incontro con il Ministro fatto dai Segretari generali ha ottenuto l'effetto voluto e Graziano Delrio, assistito dal Capo di gabinetto Mauro Bonaretti e da vari dirigenti del Mit ci ha ricevuti appunto il 17 marzo. Il Ministro si è dichiarato disponibile ad affrontare in tavoli tecnici le problematiche presentate dal sindacato confederale.

Nella riunione per oltre tre ore sono state sviscerate tutte le questioni connesse ai titoli abilitanti, certificazione e formazione, al collocamento della gente di mare e al lavoro gravoso del personale marittimo e, al seguito del confronto, sono state individuate delle linee di azione. Questo incontro, lungi dall'essere di appianamento, ha rappresentato un ottimo punto di partenza per ricollocare al centro dell'agenda politica di Governo e Parlamento il lavoro marittimo.

Per quanto riguarda la questione del collocamento della gente di mare, il Capo di gabinetto ha espresso totale accordo sulla richiesta di costituire un sistema informatizzato e centralizzato del collocamento, che consenta agli addetti ai lavori di sa-

pere quanti e quali marittimi ci sono e con quali caratteristiche. Il Capo di gabinetto si è anche impegnato a completare la riforma del 2006 emanando i decreti attuativi tuttora mancanti.

Altro punto importantissimo: preso atto dell'esclusione del lavoro marittimo dagli elenchi delle attività da tutelare per esposizione ad amianto e da quelli delle attività ritenute usuranti e gravose, il Mit ha dato atto che interpellerà il Ministero del Lavoro per l'apertura di un immediato confronto.

Per le problematiche connesse alle certificazioni e ai titoli il Ministro, preso atto delle conseguenze serie della gestione poco attenta delle normative italiane e internazionali recepite nel nostro ordinamento, ha stabilito la prossima istituzione di un tavolo tecnico che consenta di ampliare, previa autorizzazione della Commissione europea, l'arco temporale già previsto per il conseguimento del titolo direttivo. Le parti hanno anche convenuto che i costi

dei corsi non debbono assolutamente ricadere sui marittimi e che verranno individuate forme di collaborazione ai fini di finanziamento dei corsi mediante il coinvolgimento delle parti datoriali e delle regioni per il tramite della Conferenza delle Regioni.



Adesso attendiamo fiduciosi che dalle belle promesse si passi ai fatti e che arrivino presto i tavoli tecnici promessi anche perché sul fronte Stcw dalla sede della International Maritime Organization di Londra arrivano preoccupanti indiscrezioni, secondo le quali nel 2020 sarà rivista la Convenzione a 10 anni dagli Emendamenti di Manila, quando noi abbiamo iniziato ad applicare questi ultimi solo da due anni: vi lascio immaginare i possibili scenari.

**Coordinatore nazionale Fit-Cisl
Trasporto marittimo*

Trasporto aereo

No alla privatizzazione dell'Enac



La Fit-Cisl torna a ribadire la necessità di un cambio di passo nella gestione del trasporto aereo in Italia

L'Enac (Ente nazionale per l'Aviazione civile) è giunto a un tornante decisivo della sua vita. Infatti è in atto un possente tentativo di svendita di competenze tipicamente pubbliche quali la sicurezza, la vigilanza, il controllo e la regolazione del trasporto aereo. Chi guida questa operazione è una cordata a cui fanno gola le competenze dell'Enac. La stessa che nel corso degli anni ha sistematicamente attaccato l'Ente.

La Fit-Cisl torna a ribadire la necessità di un cambio di passo nella gestione del trasporto aereo in Italia. Tale cambiamento dovrebbe riguardare innanzitutto l'atteggiamento del mondo politico, il quale ha perfetta conoscenza della situazione dell'Ente, ma non sembra aver preso coscienza del fatto che il trasporto aereo è strategico per l'economia del Paese. Forse perché l'Enac è una piccola realtà, che conta meno di 800 dipendenti distribuiti sul territorio nazionale, e dunque non appetibile sul piano elettorale. Se così fosse,

si tratterebbe di un calcolo estremamente miope per il ruolo strategico che l'Enac, svolge a favore dello sviluppo dei territori in cui insistono le sedi aeroportuali e soprattutto a favore della sicurezza di passeggeri, vettori, lavoratori e comunità.

Con il presente articolo ci rivolgiamo ai decisori politici affinché prestino serio ascolto alle ragioni del sindacato e blocchino manovre assurde come quella di affidare le funzioni dei poteri di ordinanza, sanzionatori e persino di polizia della navigazione (ai sensi dell'attuale codice della navigazione) a soggetti privati presenti in aeroporto. In tutta evidenza tali soggetti non possono garantire un comportamento super partes nella gestione di tali materie prettamente pubbliche.

Da anni la Fit-Cisl ha avviato un confronto con il mondo politico per il rinnovamento dell'Enac. L'Ente annualmente matura un avanzo di bilancio di circa 20 milioni di euro (i quali vanno nelle casse del Ministero delle Infrastrutture e Trasporti che ha il compito di vigilare sull'Enac medesimo), ma l'assurdo è che non può spendere, per esempio non può sborsare cento

euro per pagare un suo ispettore per la vigilanza affinché ispezioni di notte un aeromobile straniero. E non può spendere tale cifra perché vincolato a una serie di limiti imposti dalla normativa vigente del pubblico impiego. Occorre quindi ripensare in tempi brevi la veste giuridica dell'Enac.

La Fit-Cisl è aperta al confronto senza pregiudizio alcuno. E da tempo, insieme alle altre organizzazioni sindacali, ha proposto la costituzione di un'autorità dell'aviazione civile, la quale manterrebbe come oggi la natura pubblica, caratteristica di un'autorità amministrativa indipendente, ma avrebbe l'autonomia necessaria per gestire le proprie risorse. Una necessità sempre più urgente data la carenza e l'invecchiamento del personale. Senza risorse umane o con risorse umane a un passo dalla pensione è evidente che l'Enac muore per consunzione andando così a favorire le avventure di chi vuole mercificare persino la sicurezza del trasporto aereo, di chi viaggia e di chi lavora negli aeroporti.

**Coordinatore nazionale Fit-Cisl
Enac*

La legge di Stabilità 2017 e l'impatto del fisco su premi di risultato e welfare contrattuale

Le novità introdotte dalla legge di Stabilità per il 2017, che sono conseguenza dell'accordo tra le Confederazioni e il Governo siglato a settembre del 2016, oltre alle pensioni riguardano la tassazione dei premi di risultato e il welfare contrattuale. Partendo dalla constatazione che, a oggi, gli accordi sui premi di risultato depositati, secondo gli ultimi dati resi noti dal Ministero del Lavoro, risultano essere 19.457 (tra aziendali e territoriali), di cui 2.040 prevedono piani di partecipazione e 4.099 contengono misure di welfare, riteniamo opportuno ricordare quali sono le novità (fiscali) affinché i lavoratori possano fare delle scelte consapevoli.

Innanzitutto viene incrementato dagli attuali 50mila a 80mila euro il livello di reddito da lavoro dipendente entro il quale si può usufruire della tassazione agevolata del premio di produttività erogato in base agli accordi derivanti da contratti collettivi o aziendali o territoriali. La norma stabilisce l'aumento da 2mila a 3mila euro dell'importo del premio di produttività sul quale applicare l'imposta sostitutiva dell'Irpef e delle addizionali regionali e comunali del 10%. Viene, altresì, incrementato l'altro limite di 2.500 euro e portato a 4mila euro, previsto nel caso in cui ci sia il coinvolgimento paritetico dei dipendenti nell'organizzazione



del lavoro.

Le modalità di applicazione della tassazione agevolata rimangono quelle definite dalla circolare n. 28/E del giugno 2016 dell'Agenzia delle Entrate: la tassazione del 10% si applica sull'importo del premio di risultato dopo che è stato ridotto della contribuzione previdenziale. Il che significa che su un premio di mille euro prima si toglie il 9,19% dei contributi per la pensione pubblica e sul rimanente si pagano le tasse al 10%.

La novità della legge di Stabilità sono le deroghe a questo principio. Infatti, non concorrono a formare il reddito imponibile i contributi alle forme pensionistiche volontarie, i contributi per

l'assistenza sanitaria, le azioni, versati per scelta del lavoratore in sostituzione totale o parziale del premio di produttività.

Non concorrono, altresì, a formare il reddito i contributi versati per la generalità dei lavoratori o per categorie di lavoratori, per assicurazioni per il rischio di non autosufficienza e i sussidi occasionali concessi in eccezionali situazioni personali o familiari.

Tali opportunità sono concesse alla libera scelta del lavoratore: se vuole destinare parte del premio di risultato al welfare contrattuale, qualora sia previsto dall'accordo sindacale che lo ha determinato. Esemplificando, se su un pre-

che ciò avvenga in forma di capitale sia sotto forma di rendita. I fondi pensione dovranno trattare questi versamenti similmente a quanto oggi accade per i contributi versati in eccesso a quelli deducibili annualmente (5.164,10 €), che assumono la denomi-



mio di mille euro l'accordo sindacale prevede che una percentuale, ad esempio il 40%, possa essere destinata al welfare (previdenza complementare, fondo sanitario e così via), i 400 euro di premio, che il lavoratore è libero di destinare alle forme di welfare stabilite nell'accordo sindacale, non saranno soggetti nemmeno alla tassazione ridotta del 10%. Ma non solo.

Se i 400 euro fossero destinati alla previdenza complementare, anche qualora eccedessero il limite annuo di deducibilità pari a euro 5.164,57 (derivante dalla somma fra i contributi del datore di lavoro e quelli versati dal lavoratore medesimo), previsto dall'art. 8, commi 4 e 6, del d.lgs. n. 252/2005, rimarrebbero esenti da imposizione anche nel momento in cui il lavoratore chiederà il riscatto della posizione maturata presso il fondo pensione. Il che significa che non si pagheranno le tasse in fase di riscatto sia

nazione di contributi non dedotti, in quanto è necessario che ci sia la corretta evidenza degli importi per poter applicare oppure non applicare alcuna tassazione. Ovviamente la gestione finanziaria di tali somme, le rivalutazioni dovute ai rendimenti annui, seguirà quella del comparto dove vengono conferiti gli altri versamenti. L'unica tassazione sarà quella prevista per le plusvalenze derivanti dalla performance di gestione annuale del comparto in cui verranno investiti.

Stesso discorso vale per i contributi per l'assistenza sanitaria di cui all'articolo 51, comma 2, lettera a), del testo unico delle imposte sui redditi, del 22 dicembre 1986, n. 917, anche se eccedenti i limiti di 3.615,20

euro, indicati nel medesimo articolo 51, comma 2, lettera a) del Tuir.

Analogamente verrà trattato il valore delle azioni, anche se eccedente il limite di 2.065,83, previsto dall'articolo 51, comma 2, lettera g), del Tuir, che potrebbero essere assegnate al lavoratore in caso in cui l'accordo preveda tale modalità.

Ovviamente le scelte se percepire tutto l'importo del premio di risultato al momento della sua erogazione o destinarlo al welfare contrattuale dipendono dalle esigenze personali dei singoli, ma è giusto che i lavoratori siano consapevoli delle opportunità che vengono loro concesse per poter incrementare il proprio potere di acquisto.

Donne

L'Europa dei nostri diritti: ripartire dalla dimensione sociale

Il rilancio dell'occupazione femminile e giovanile passa da una Ue più forte

A 60 anni della firma dei Trattati di Roma, quello che potremmo chiamare "Progetto Europa" vive un'incertezza sul suo futuro, in un'atmosfera di allontanamento da parte dei cittadini, mentre con forza crescente si fa sentire la voce di quei movimenti che, in modo palese, mettono in discussione motivazioni e obiettivi che hanno animato gli Stati fondatori sollevando valutazioni sulla stessa ragion d'essere dell'Unione. La fiducia dei cittadini Ue è diminuita in molti paesi e, per la prima volta, ci sono le condizioni per cui uno Stato membro potrà abbandonare il progetto comune.

Dal 2008, anno in cui si può configurare l'inizio della crisi economica, l'Europa si trova a dover affrontare diverse sfide tra le quali un prolungato periodo di elevata disoccupazione, soprattutto giovanile, instabilità economica e deterioramento delle condizioni sociali, con aumento dei tassi di povertà e disuguaglianza. Non si devono poi dimenticare gli effetti della globalizzazione, gli sviluppi demografici, l'avvento della digitalizzazione e il problema della gestione dell'afflusso dei richiedenti asilo e dei migranti.

Ciò premesso, il vertice dei Capi di Stato e di Governo, riunitosi il 25 marzo a Roma, non si è limitato a un evento commemorativo, ma ha impostato un cambiamento di rotta diretto al rilancio dell'Unione europea, partendo dai valori e dai principi del progetto originario e superando, allo stesso tempo, i ritardi e i limiti attuali che si concretizzano con la supremazia degli obiettivi economici su quelli sociali.

Di questo rilancio l'Europa Sociale rappre-



senta una condizione essenziale da tradursi in un progetto positivo per contribuire a riconquistare la fiducia nella capacità dell'Ue di migliorare le prospettive di vita delle attuali generazioni e di quelle future. Quindi l'obiettivo è costruire un vero modello sociale europeo partendo da un bilancio dei risultati raggiunti, dal cammino tracciato, grazie all'integrazione europea, attraverso la legislazione comunitaria e il dialogo sociale, nel campo dei diritti dei lavoratori e delle lavoratrici, della salute e della sicurezza, delle pari opportunità, della partecipazione nelle imprese multinazionali, fino a individuare i modi e i percorsi per restituire centralità e vigore al "modello sociale europeo" in un mondo radicalmente cambiato.

Il percorso europeo inizia con la previsione di disposizioni sociali funzionali e finalizzate alla realizzazione dell'unione econo-

mica: libera circolazione dei lavoratori, diritto di reciprocità nei paesi comunitari, parità salariale tra uomini e donne, libero accesso a condizioni e regimi professionali.

L'Europa sociale cresce tra il 1970 e il 2000, attraverso la normativa comunitaria che ha condizionato gli Stati membri con il recepimento delle norme comunitarie, che hanno determinato di fatto il rafforzamento dei diritti sociali e, a conferma di ciò, basti pensare al diritto di informazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori; all'introduzione del dialogo sociale; al corpus di norme a tutela dei lavoratori in caso di crisi aziendali; al principio di uguaglianza tra uomini e donne, inteso sia come il concetto più generale di pari opportunità e della rimozione degli ostacoli che di fatto ne impediscono la realizzazione, vietando ogni forma di discri-

minazione fondata sul sesso, sia come quello più specifico della parità salariale; al divieto di discriminazioni di ogni tipo, basate su genere, lingua, origine etnica e convinzioni personali, politiche e religiose; alla salute e sicurezza sul lavoro; all'affermarsi dei comitati aziendali europei. Tali aspetti li ritroviamo nell'azione del legislatore italiano, concretizzati in norme di legge nazionale e che, per assurdo, per alcuni aspetti come per il principio di uguaglianza contenuto tra quelli fondamentali della nostra costituzione, erano già riconosciuti, anche se solo formale, nel nostro ordinamento e che con la spinta del legislatore europeo hanno trovato concreta realizzazione. Sono tutte conquiste sociali tradottesì negli Stati come sintomo del recepimento di normative e direttive europee.

Le domande che sorgono spontanee sono: cosa ne sarebbe stato di tali diritti se l'Europa non avesse spinto per il loro recepimento? Sarebbero stati riconosciuti comunque nei singoli Stati? Oppure si sarebbe riusciti a mantenerli anche durante i periodi di crisi che stiamo ancora vivendo?

Le risposte risultano di facile individuazione se si pensa che, a partire dal 2007, con diverse sentenze, la Corte di giustizia europea comincia ad affermare una giurisprudenza che cristallizza i diritti collettivi, bloccando di fatto lo sviluppo dell'Europa Sociale, con immediati riflessi che si traducono nell'indebolimento dei diritti sociali anche negli Stati membri, ulteriormente aggravato dalle singole crisi interne che hanno determinato tagli alla spesa e ai diritti sociali per far fronte, attraverso severe regole di bilancio, all'esorbitante e crescente debito pubblico.

E quindi mai come in questo momento, quando le risorse pubbliche destinate al welfare per la persona sono sempre più evanescenti, quando l'ingresso al mercato del lavoro è appannaggio di pochi fortunati e le disuguaglianze aumentano in ogni ambito, quando è più facile cadere nella tentazione dell'intolleranza e della perdita di ogni forma di solidarietà, minando i

principi stessi delle costituzioni democratiche conquistati con grandi fatiche dopo l'esperienza del secondo conflitto mondiale, mai come in questo momento, dicevamo, la mission della realizzazione di un'Europa sociale diviene la soluzione e la necessità per pervenire a un giusto equilibrio tra la dimensione economica e quella sociale, contribuire alla lotta contro la povertà, l'esclusione sociale e le disuguaglianze, per una crescita intelligente sostenibile ed inclusiva.

Il primo passo si sostanzia con il riconoscimento della società civile attraverso il rafforzamento del dialogo sociale, che deve trovare il giusto potenziamento per assicurare alle persone, compresi i giovani e i soggetti più vulnerabili o che sono vittime di discriminazioni, la dimensione di essere parte dell'attuazione e della revisione dei processi decisionali. Da qui la conseguente necessità di sostenere e promuovere il dialogo sociale, nel rispetto dell'autonomia delle parti sociali e delle dinamiche della contrattazione collettiva, rafforzandone le capacità, per affrontare gli importanti cambiamenti in corso nel mondo del lavoro che richiamano l'attenzione per la realizzazione di una strategia europea per l'occupazione, che tenga conto del coinvolgimento di tutte le parti interessate per l'individuazione di giusti investimenti e innovazione, per la creazione di posti di lavoro di qualità, per la realizzazione di condizioni di lavoro eque per tutti e per l'introduzione di adeguate politiche attive.

Nella realizzazione di questa strategia europea per l'occupazione, particolare attenzione deve essere riconosciuta ai soggetti deboli del mercato del lavoro: giovani e donne. È indispensabile, in considerazione degli alti tassi di disoccupazione giovanile, intervenire nei programmi nazionali di riforma con misure specifiche dirette a combatterla: apprendistati ben funzionanti e sistemi di apprendimento basati sul lavoro, sistemi di ricambio e solidarietà generazionale possono agevolare il passaggio dalla scuola all'ingresso nel mercato del lavoro. Inoltre, la creazione di sistemi di garanzia per i giovani negli Stati

membri, finanziati attraverso uno specifico fondo europeo, rappresenta la strada giusta da percorrere e da adeguare alle diverse e diversificate esigenze locali.

La strategia europea dovrà poi fare i conti con la parità di genere, elemento centrale per garantire condizioni di lavoro eque per tutti. L'invecchiamento della popolazione e l'allungamento della vita lavorativa determineranno sempre di più un aumento delle necessità di assistenza nel corso del ciclo di vita. Tali necessità ricadono culturalmente e principalmente sulle donne. Da qui la più volte richiamata urgenza di intervenire per agevolare l'aumento e il mantenimento dei tassi di occupazione femminile attraverso l'introduzione di strumenti di flessibilità nella vita lavorativa e nell'orario di lavoro volti a realizzare un equilibrio sostenibile tra lavoro e vita privata. Ma ciò richiede anche il coordinamento di tutta una serie di aspetti, come la fornitura di servizi di assistenza, lo sviluppo sempre più funzionale e flessibile del congedo parentale, la realizzazione di luoghi di lavoro compatibili con la famiglia e l'introduzione di strumenti volti a promuovere la condivisione delle responsabilità familiari.

Tale strategia dovrà tradursi in un vero programma di lavoro dell'Unione in cui gli investimenti sociali devono essere considerati non come fattore di costo, ma come investimento per il potenziale di crescita e di occupazione dell'Europa tutta per superare il sistema dell'attuale politica orientata al risparmio, incentrato sul taglio della spesa, senza la previsione di provvedimenti adeguati diretti a generare crescita, coesione sociale e solidarietà.

Solo con questo approccio si potrà far fronte ai bisogni sociali insoddisfatti, recuperare la fiducia dei cittadini europei e, soprattutto, contenere l'aumento delle disuguaglianze sociali che mettono a rischio la realizzazione del "progetto Europa".

**Responsabile nazionale Fit-Cisl
Coordinamento donne*



Protocollo Multiutility Tutele e qualità nell'ottima intesa

Da molti anni, ormai, si sono affacciate sulla scena dei servizi pubblici locali delle società che danno servizi pubblici completi alle abitazioni, le cosiddette "multiutility".

Sono quelle aziende che forniscono acqua, gas, energia elettrica e che si occupano del ritiro e dello smaltimento dei rifiuti solidi urbani. In certi casi tutti i servizi, in altri solo alcuni.

Ormai in Italia sono diverse e stanno svolgendo sempre più il ruolo di grandi player nel panorama dei servizi. la Hera, la A2A, l'Acea, la Iren solo per citare quelle principali.

Da notare che i pacchetti azionari di queste aziende, ormai trasformatesi in Gruppi industriali, sono in maggioranza delle municipalità, originarie o aggregate in seguito. Aziende, quindi, in possesso dei Comuni o, comunque, la maggioranza delle azioni sono nelle mani dei Comuni che si sono associati a partner indu-

striali privati. Questo tipo di assetto misto, pubblico-privato, ha dato grandi risultati, sia in termini di qualità del servizio che in termini di salute delle aziende. Questo tipo di soluzione però si è sviluppata, fatta eccezione per Acea di Roma, solo al Centro-Nord. Questo tipo di aziende, invece, dovrebbero essere il modello per tutti. Il trattamento del ciclo continuo, dell'acqua (approvvigionamento, depurazione e rete fognaria) o il trattamento completo del ciclo dei rifiuti (raccolta differenziata e termovalorizzazione) sono esempi da seguire.

Mandare solo in discarica o spedire via nave a pagamento i rifiuti altrove non è molto saggio né economicamente conveniente. Ma lasciamo queste considerazioni ai più esperti. Sindacalmente la difficoltà con le multiutility è condensabile in un concetto: concorrenza contrattuale.

Un'azienda che offre servizi integrati si trova di fronte almeno tre



CCNL: energia elettrica, gas-acqua e servizi ambientali (pubblici e privati). Non solo, a ciò si aggiunga che, spessissimo, i servizi vengono appaltati a cooperative che, in molti casi, non applicano nessuno dei contratti di riferimento ma altri. Questa situazione crea grandi problemi e dialettiche anche all'interno della Cisl, purtroppo. In questo contesto abbiamo discusso per più di un anno con i Comuni proprietari del Gruppo Iren per la stipula di un Protocollo. Non è stato semplice superare le mille resistenze e anche convenienze di alcuni ma alla fine ce l'abbiamo fatta. Il giorno 11 aprile 2017, presso la sala della Bandiera del Comune di Reggio Emilia, abbiamo sottoscritto un accordo che ritengo una pietra angolare per i rapporti sindacali con e nelle multiutility.

Lo dico perché il testo dell'accordo prevede che:

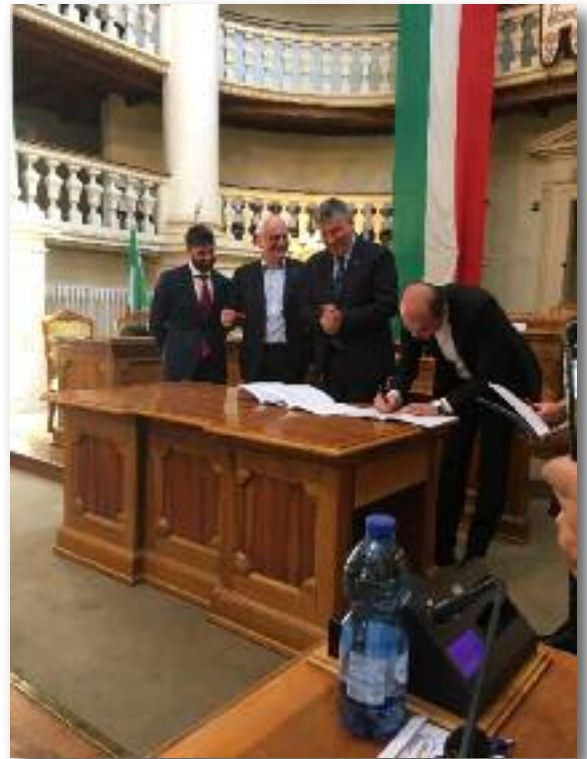
- i Comuni soci di Iren Spa confermano la scelta del mantenimento del **controllo pubblico** del Gruppo tramite l'introduzione del voto maggioritario;
- inizi un lavoro di gruppo tra Cgil, Cisl, Uil e Comuni Soci per elaborare un documento di proposte per concordare entro un anno un **sistema partecipativo** efficiente ed efficace;
- vi sia un programma di verifica e di coinvolgimento degli Enti proprietari con Cgil, Cisl, Uil nell'ambito dei singoli territori provinciali o di ambito comprensoriale **attivando** entro 3 mesi dalla firma del Protocollo **patti**



di consultazione a livello provinciale. Oltre a ciò è previsto un Comitato composto da tre rappresentanti per Cgil, Cisl, Uil confederali, una rappresentanza degli Enti proprietari e un rappresentante di Iren Spa per seguire e gestire, in modo concertativo, le evoluzioni legislative riguardanti i servizi pubblici locali e lo sviluppo del Gruppo, per territorio e business;

- i Comuni soci si impegnano a processi di reinternalizzazione di attività;
- vi sia una serie di garanzie nel caso di ricorso all'appalto veramente significative: rispetto del **Codice degli appalti pubblici, rispetto del Ccnl, clausole sociali, aggiudicazione dell'appalto in base a criteri che privilegino il miglior rapporto qualità/prezzo (quindi non maggior ribasso), congruità del prezzo in riferimento al costo del lavoro.** Impegno di sottoscrivere un protocollo specifico per gli appalti tra Iren e Cgil, Cisl, Uil;
- la definizione da parte degli Enti Locali delle modalità di gara e dei capitolati **sia preceduta da un confronto con le OO.SS. territoriali, volto a garantire l'introduzione nei bandi di gara**, in aggiunta a quanto eventualmente previsto dai Ccnl di settore, di clausole sociali che producano gli effetti di cui all'art.2112 del c.c., ovvero che garantiscano il passaggio senza soluzione di continuità di tutti i rapporti di lavoro con il mantenimento di tutti i diritti contrattuali, previdenziali, legali e di anzianità maturati.

Il Protocollo prevede, ovviamente, anche impegni sulla qualità del ser-



vizio e sull'integrità dei cicli produttivi. Questo Protocollo, poi, chiarisce molti aspetti legati all'appalto delle attività ed è uno strumento da utilizzare e da replicare con le altre multiutility. Anche per questo stiamo "lavorando ai fianchi" l'Anci (associazione nazionale comuni italiani) per un testo che riconosca l'introduzione di clausole sociali quando appaltano servizi. E' evidente quanto sia stato, ed è ancora, importante tutto il lavoro che stiamo svolgendo in Cisl rispetto al D.lgs 50/2016 (codice dei contratti pubblici), al suo decreto correttivo. E' importante rompere un luogo comune molto diffuso, cioè che il Codice Appalti riguardi solo l'edilizia. La stipula di questo Protocollo, estremamente soddisfacente perché è un documento di tutela e di partecipazione molto forte, è stata possibile in questi termini proprio perché la trattativa la si è fatta sfruttando la conoscenza e lo studio sull'aggiornamento continuo del Codice degli Appalti pubblici. Lo strumento c'è, almeno con il Gruppo Iren, ora la musica passa ai nostri territori e alle categorie interessate, Fit Cisl in testa.

**Segretario confederale Cisl*

Mobilità ferroviaria

Continua la collaborazione tra la Fit e il sindacato greco

Si è tenuto il secondo incontro a seguito dell'acquisizione di TrainOSE da parte di Fsi

Prosegue il dialogo con i colleghi greci. Lo scorso 22 marzo si è svolto a Roma, presso la sede della Fit-Cisl, l'incontro con la Federazione panellenica dei ferrovieri, rappresentata dal Presidente Panagiotis Paraskevopoulos, dal Vicepresidente Vasilios Zavogiannis, dal Segretario per gli affari economici Ioannis Ditsas e dal Segretario per gli affari internazionali Nikolaos Kondilas. Per la Fit-Cisl erano presenti i rappresentanti del Dipartimento Mobilità con le due aree contrattuali al completo, oltre a Luigi Mansi Coordinatore di Fit International.

L'incontro è stato utile per permettere un approfondimento sugli aspetti relativi all'acquisizione da parte del gruppo Ferrovie dello Stato italiane di TrainOSE, il principale operatore ferroviario in Grecia, che fornisce servizi di trasporto merci e passeggeri a livello extraurbano, regionale, nazionale e internazionale, compresi servizi di logistica.

Nel 2015 TrainOSE ha trasportato 16 milioni di persone, con 130 milioni di euro di ricavi e un utile di 2,7 milioni: dal 2013 la società è in equilibrio economico. TrainOSE ha circa 645 dipendenti, tra cui 250 macchinisti e 220 tra capi treno e personale di bordo, oltre a personale tecnico e amministrativo.

La società ha in dotazione 1.100 fra locomotive e convogli ed effettua circa 300 treni al giorno, in particolare sulla tratta



Atene – Salonicco, che è la linea principale della Grecia. Già nel luglio 2016, Fsi era stata dichiarata "preferred investor" da Hradf, il fondo per lo sviluppo degli asset della Repubblica greca, che aveva accettato l'offerta economica di 45 milioni di euro, operazione che ha visto la firma lo scorso 18 gennaio.

Nel corso dell'incontro, i colleghi della Federazione greca hanno ripercorso la storia degli ultimi anni del trasporto ferroviario nel loro paese, un racconto per certi versi drammatico, in quanto nel 2011, a seguito dei pesanti vincoli imposti dal fondo monetario internazionale, il governo aveva completamente fermato le ferrovie. Lo stesso Presidente Panagiotis Paraskevopoulos ci ha ricordato che, proprio grazie all'intervento del sindacato e dei tanti sacrifici fatti dai ferrovieri greci, è stato possibile mantenere in vita il servizio ferroviario ellenico.

Il numero dei ferrovieri è passato in pochi anni dai 7mila addetti agli attuali 2.600 attraverso una drastica riduzione di personale con licenziamenti, pensionamenti e mobilità verso il pubblico impiego. Attualmente la società è di nuovo in utile e vi è un forte trend di crescita della mobilità ferroviaria anche grazie agli investimenti per il potenziamento della rete e per l'ammodernamento dei treni.

Per quanto riguarda la futura gestione di TrainOSE da parte di Fsi abbiamo, come Fit-Cisl, dato la nostra piena e completa disponibilità a sostenere il sindacato greco in tutte le fasi del confronto sia attraverso la sezione ferrovieri dell'Etf, la Federazione europea dei lavoratori dei trasporti a cui Fit aderisce, sia con ulteriori incontri tra le nostre delegazioni.

**Coordinatore nazionale Fit-Cisl
Mobilità ferroviaria*

Trasporto marittimo

Il successo dei seminari rivolti ai marittimi di tutto il mondo



Proseguono i seminari per il personale extracomunitario imbarcato sulle navi da crociera, visto il successo che questo strumento ha raccolto negli ultimi anni.

Tali corsi di formazione si svolgono nei paesi di provenienza dei marittimi., in particolare nelle Filippine, India, Indonesia e in futuro anche in un paese dei Caraibi non ancora individuato (probabilmente in Jamaica). L'ultimo in ordine di tempo si è svolto nella città filippina di Cebu.

Inizialmente l'idea dei seminari è maturata all'interno della collaborazione che da tempo la Fit-Cisl ha con il sindacato norvegese Nsu. La ragione di tale collaborazione sia in campo contrattuale che nel campo dei claims è dovuta al fatto che queste due organizzazioni sindacali praticamente coprono contrattualmente gli equipaggi di

tutte le navi da crociera operanti nel mondo. In particolare, la Fit-Cisl controlla il gruppo Carnival, mentre Nsu il gruppo Royal Caribbean.

Chiaramente il numero complessivo dei marittimi imbarcati sulle navi da crociera è superiore al numero di quello impiegati nell'intera flotta mondiale da carico. Basti pensare che le ultime navi entrate in servizio per la Royal Caribbean hanno ben tremila persone di equipaggio corrispondenti quindi alla forza lavoro a bordo di 150 navi da carico.

Dobbiamo anche dire che oggi più di ieri l'interesse verso questi seminari è anche di parte armatoriale, visto che gli argomenti trattati e le discussioni che ne scaturiscono sono finalizzati a rendere più coscienti gli equipaggi dei loro veri diritti

e quindi per l'armatore non sussistono rischi di vedere le loro navi fermate dal Psc (Port State Control, la Capitaneria di porto) dopo l'entrata in vigore della MLC 2006.

Tra l'altro all'interno del percorso formativo dei seminari viene indicato al marittimo la corretta procedura per attivare un reclamo e/o per gestire il meccanismo dell'arbitrato ormai inserito in tutti i testi contrattuali.

A dimostrazione che oggi, specie per le navi da crociera, sono prima di tutto gli armatori interessati ad una corretta gestione del personale, c'è il fatto che ormai su tutte queste imbarcazioni è previsto un addetto alle Risorse umane (HR - Human Resources) che ha come compito quello di seguire e curare l'equipaggio rispetto a eventuali reclami e/o spesso anche a condizioni umane e familiari penalizzanti. Spesso nella gestione dei claims troviamo gli HR delle navi, pur se di nomina datoriale, più vicini al sindacato che all'armatore.

I seminari inizialmente si sono avviati con la partecipazione e presenza di Fit-Cisl, Nsu, Itf, la Federazione internazionale dei lavoratori dei trasporti a cui Fit-Cisl aderisce, e del sindacato del paese ove il seminario stesso ha luogo. Recentemente, a conferma ulteriore del successo di queste iniziative, il sindacato tedesco Ver.di ha voluto esser parte del progetto pur non gestendo un numero di navi da crociera pari ai due sindacati ideatori dell'iniziativa.

Gli argomenti che vengono affrontati nei seminari non sono astratti ma concreti e rispondono agli interrogativi o ai problemi che i marittimi stessi segnalano.



Ecco perché all'interno del corso si svolge in maniera separata una giornata dedicata alle donne marittime che, come è facile comprendere, sulle navi da crociera sono in numero molto elevato in particolare nell'hôtellerie (a titolo di esempio si rimanda all'articolo di Geissberger nelle pagine successive di questo numero de La Voce). I problemi affrontati e dibattuti soprattutto con le lavoratrici riguardano in particolare l'harassment e bullying, ossia la molestia e il mobbing, ma ve ne sono altri di non minore importanza.

Un altro aspetto che è fondamentale segnalare riguarda la forte intesa tra i partecipanti che frequentemente sfocia in reale amicizia, anche se i soggetti coinvolti sono di nazionalità e culture diverse. Questa forma di collegamento non solo è un toccasana per superare anche questioni di differenze razziali o religiose, ma prosegue spesso dopo lo svolgimento del seminario. In questo modo, utilizzando i mezzi attuali di scambio di informazioni, si crea una forte rete a livello mondiale che aggrega, giorno dopo giorno, sempre più marittimi impiegati sulle navi da crociera.

Certo i costi di questi seminari sono piuttosto elevati, vista la partecipazione che si fa sempre più numerosa, ma del resto essi sono fondamentali per far crescere i marittimi delle navi da crociera e quindi per utilizzare al meglio le risorse così come chiaramente è indicato nella Seafarers Charter della Itf.

Vi sono sul piano pratico momenti importanti che per motivi di spazio citiamo brevemente. Uno dei più importanti riguarda i contenuti contrattuali. In altre parole il sindacato, passo passo, illustra ai partecipanti il contenuto dei contratti che esso stesso sottoscrive. Nel caso del recente seminario per i marittimi filippini, si è parlato ovviamente dell'importante contratto Amosup che prevede una serie elevata di interventi di natura sociale per i naviganti. In un paese dove l'assistenza pubblica è fortemente carente, il sindacato filippino gestisce direttamente ben cinque ospedali all'avanguardia, cui possono accedere gratuitamente i marittimi iscritti ad Amosup e i loro familiari. Altri importanti momenti formativi sono dedicati al miglioramento dell'educazione nel campo di malattie

quali Hiv e Aids con esperti e medici specializzati.

Nello stesso seminario di Cebu si è parlato della convenzione Mlc 2006 e in particolare della parte inerente le agenzie, portando a conoscenza dei marittimi gli articoli contrattuali che li tutelano nei confronti di balzelli richiesti dalle agenzie per il loro imbarco. Si è parlato anche della campagna contro le bandiere di convenienza, di questioni inerenti la sicurezza dei marittimi e altro.

Al seminario di Cebu hanno partecipato oltre cento marittimi, che hanno dovuto ricorrere alle ferie per essere presenti e ciò dimostra l'interesse nei confronti del corso.

Volendo fare un commento e un confronto, posso dire che simili iniziative sono un poco carenti nelle nostre organizzazioni sindacali, indipendentemente dalla sigla. Credo che, se vogliamo aumentare i nostri associati e avvicinarli alle organizzazioni sindacali più marittime, i seminari possano essere uno strumento efficiente e veramente utile.

Trasporto marittimo

Itf forma le marittime contro molestie e mobbing

Le marittime a lezione di difesa da molestie e mobbing. Il 28 febbraio scorso 40 donne che lavorano a bordo delle navi da crociera, di cui 6 con la Costa, con diverse anzianità e incarichi, si sono date appuntamento a Cebu, nelle Filippine, per un incontro di sole donne allo scopo di scambiarsi le proprie esperienze ed essere sensibilizzate e istruite soprattutto sul tema "harassment & bullying".

A bordo di una nave da crociera lavorano e convivono fino a 70/80 nazionalità diverse insieme, su una superficie molto limitata. Lena Dyring e Jessie Finn del sindacato norvegese Nsu hanno presentato in modo competente e sensibile le ragioni che possono portare a delle divergenze. Ciò che è normale per gli appartenenti a una etnia può essere offensivo per un'altra.

Il problema delle molestie, maggiormente quelle sessuali, continua a essere la sfida più grande non solo tra l'equipaggio stesso ma anche tra passeggeri e lavoratori. È scioccante sentire storie di ragazze che raccontano, spesso con una certa difficoltà, le loro esperienze.

Quanti anni dovranno ancora passare perché una donna non debba più combattere contro gli inviti in cabina di superiori con le solite promesse di un avanzamento veloce della propria carriera? Per non parlare di soldi o altre "comodità" offerte. Con il rifiutare quelle proposte finisce normalmente la serenità della donna, con inevitabili conseguenze anche sul lavoro: cambia lo stato emotivo e, come è stato spiegato, nel caso più estremo si può arrivare anche al suicidio. Senza giungere a

Il problema delle molestie è la sfida più grande non solo tra l'equipaggio ma anche tra passeggeri e lavoratori

questa fine troppo tragica possono, però, subentrare per esempio dipendenza da alcool, insonnia, nervosismo, aggressività, depressione e richiesta di sbarco prima del completamento del contratto, con la conseguenza di non essere più reimbarcate.

Comunque, rispetto alla suddetta situazione si avverte oggi un notevole cambiamento: anno dopo anno notiamo che le ragazze si aiutano sempre di più tra di loro con buoni consigli. Molte sono dei riferimenti alle quali le colleghe sfortunate possono appoggiarsi. Gli occhi vigilanti ormai sono tanti e a ogni seminario diventano di più. Durante il pomeriggio passato insieme tutte le partecipanti hanno compreso l'importanza di fare squadra e sono disposte a portare questo messaggio a bordo alle loro colleghe che non hanno potuto partecipare.

Un altro cambiamento positivo, sempre con riferimento a ciò che le marittime hanno raccontato, è che il sistema di reclami imposto dalla convenzione Mlc 2006 funziona nella maggior parte dei casi. Sembra che gli uffici delle risorse umane di bordo delle varie compagnie prendano molto sul serio sia le accuse riportate sia le verifiche. Questo per quanto riguarda i casi tra membri d'equipaggio.

La materia diventa più difficile quando si tratta di episodi di molestia tra passeggeri ed equipaggio. Una compagnia non vorrà perdere un suo cliente e quindi tende forse più a dare retta a un passeggero che

a una marittima. Si è discusso a lungo e le donne hanno riportato molti casi e altrettante conclusioni. Dobbiamo però dire che grazie a questi seminari - anche perché lo stesso argomento veniva ripetuto il giorno seguente insieme con gli uomini - e al lavoro sindacale in generale, una marittima non si sente più sola e abbandonata durante un'accusa di molestia, ma è più informata dei suoi diritti e delle strade da intraprendere.

Molte molestie non possono ripetersi grazie a semplici e discreti interventi come mostra l'esempio di una cabin stewardess che mentre stava rassettando la cabina veniva molestata da un passeggero che approfittava dell'assenza della moglie. La cabin stewardess riportava tempestivamente l'accaduto al suo superiore che le affiancava per il resto della crociera uno steward.

In un altro caso un passeggero, pur se grande "repeater" di quella compagnia è stato sbarcato dopo delle molestie oscene verso una cameriera del bar esclusivo per i passeggeri elitari. Questa volta però l'accaduto non venne riportato dalla cameriera bensì da passeggeri che erano presenti durante l'avvenimento. Anche in questo caso scattarono le "on-board complaints procedures" e, dopo accurate indagini, il passeggero venne sbarcato al porto successivo.

L'avvocato del sindacato norvegese Nsu Yanis Blanco ha approfondito il tema dei



diritti che ha una donna che malauguratamente ha subito una violenza sessuale sulle navi che lavorano con gli Stati Uniti. Per una legge americana, chiamata "Cruise Vessel Security and Safety Act of 2010" (Cvssa), le navi che toccano porti statunitensi devono aver a bordo il cosiddetto "sexual assault forensic exam kit" e devono trattare tutti i dati raccolti del fatto con la massima riservatezza. Se poi la vittima o il persecutore è cittadino americano oppure la nave va o viene da un porto statunitense il caso passa direttamente sotto giurisdizione dell'Fbi. Yanis ha informato inoltre che ci sono dei farmaci antiretrovirali che, se somministrati nelle prime 48 ore, danno una grande possibilità di evitare un contagio da malattie sessualmente trasmesse, incluso l'Hiv.

Nonostante gli argomenti discussi fossero difficili sotto molti punti di vista, regnava grande serenità in sala. È chiaro che con questo metodo formativo si creano forti

L'idea dei seminari sta avendo sempre più consenso non solo tra i lavoratori, ma anche tra le compagnie, che vedono ridursi i claims e i rischi di danni d'immagine

legami tra tutti i partecipanti e si costruisce una rete di collegamenti che rendono sempre più determinanti i ruoli delle donne marittime nel difendere i loro diritti e raggiungere la parità in un ambiente così difficile come la nave da crociera.

L'idea dei seminari proposta ad Itf, la Federazione internazionale dei lavoratori dei trasporti a cui Fit-Cisl aderisce, dal sindacalista norvegese Johan Oyen per Nsu e da Francesco Di Fiore per la stessa Fit sta avendo sempre più successo non solo tra i lavoratori, ma anche tra le compagnie, che grazie a ciò vedono ridursi i claims e i rischi di danni d'immagine.

Solo adesso con la mia partecipazione a questi seminari posso rendermi conto

della carenza di attenzione sull'argomento. Sono certa che il nostro sindacato si muoverà ulteriormente in questa direzione e organizzerà dei mini seminari dedicati alle sole donne naviganti. Certo, i costi organizzativi sono elevati, ma il ritorno grazie alla informazione e lo scambio di esperienze vissute a bordo sono davvero grandi e non solo si aiuteranno le marittime, ma anche le compagnie di navigazione a prevenire i problemi.

Per queste ragioni c'è la mia piena disponibilità come donna e come marittima con esperienza dei seminari Itf a contribuire a progetti seminariali che andassero nella direzione che ho cercato di illustrare.

Trasporto aereo

Sicurezza e diritti devono coabitare



La safety, ossia la sicurezza, non può essere il paravento per indebolire i diritti dei lavoratori. Etf, la Federazione europea dei lavoratori dei trasporti a cui Fit-Cisl aderisce, sta portando avanti la sua battaglia per scongiurare alcune minacce in questa direzione. Ma procediamo con ordine.

Il 3 marzo una nostra delegazione ha partecipato al meeting organizzato da Etf al quale hanno partecipato più di 50 rappresentanti sindacali europei del settore dell'aviazione civile, sulla nuova proposta di Basic Regulation di Easa, l'agenzia europea per la sicurezza nel trasporto aereo.

L'incontro è stato l'occasione per presentare a Jean-Marie Marinescu, membro del Parlamento europeo e Rapporteur, Luc Tytgat Direttore sezione strategy & safety

manager di Easa e Filip Cornelis, Direttore del settore aviation della Commissione europea, le posizioni di Etf in vista della revisione della basic regulation di Easa. Tale basic regulation fa parte della "Aviation Strategy for Europe", che è la base per definire il ruolo di Easa come autorità transnazionale nell'aviazione civile europea.

Sebbene le posizioni di Etf siano distanti dalle attuali proposte della Commissione, l'incontro è stato comunque molto proficuo, segnando un ulteriore passo avanti in quel percorso di Dialogo sociale che il sindacato europeo sta perseguendo oramai da anni soprattutto nel settore della aviazione civile, settore che si è dimostrato il più ricettivo ad un confronto costruttivo

con le parti sociali.

Di seguito una breve panoramica dei temi affrontati e delle richieste di Etf.

Interdipendenza tra la safety e i fattori socio economici

Etf ha effettuato e partecipato a una serie di studi che evidenziano senza tema di smentita la stretta relazione tra la safety e i fattori socio economici. In altri termini, alcune regole di safety di Easa hanno effettivamente un grosso impatto sulle condizioni di lavoro, così come le condizioni sanitarie con la sicurezza e viceversa. A tal proposito Etf accoglie con favore la proposta del Tran Committee, l'organo del Parlamento europeo che si occupa di trasporti e turismo, di un nuovo articolo sui fattori socio economici che demanda ad Easa di identificare le interdipendenze tra safety e fattori socio economici. Inoltre è opinione di Etf che debba essere attivato un meccanismo di consultazione con i social partner sia a livello europeo sia nazionale per valutare gli effetti di queste nuove regole. Da valutare attentamente è il sistema del pay to fly così come il proliferare di lavoro atipico anche nell'aviazione civile.

Licenza per cabin crew

Gli assistenti di volo sono attori fondamentali in caso di una qualsiasi emergenza a bordo e un anello fondamentale nella catena della sicurezza nel settore dell'aviazione. Per questo motivo la richiesta di uno schema per la licenza per il cabin crew

La parola

La **Convenzione sull'aviazione civile internazionale**, nota anche come Convenzione di Chicago, è un trattato internazionale siglato nel 1944 nell'omonima città statunitense con il quale sono stati fissati i principi alla base del trasporto aereo mondiale. Scopo della Convenzione è fissare le norme generali rivolte all'aviazione civile per sviluppare in modo sicuro, ordinato e paritario il trasporto aereo internazionale. Negli anni il trattato è stato aggiornato nove volte, l'ultima nel 2006.



è una delle battaglie che Etf sta portando avanti da anni. Sebbene Etf riconosca lo sforzo del Tran Committee nel proporre un certificato per il cabin crew, non si ritiene accettabile alcun compromesso "politico" su questioni di safety. Al contrario si reputa che l'unico strumento possibile per ottenere un risultato soddisfacente sia la licenza. Questa introduzione faciliterebbe, tra le altre cose, la libertà di movimento dei lavoratori all'interno della Ue.

Ground handling

Il Tran Committee ha supportato l'idea di inserire il ground handling nella regolamentazione Easa come proposto dalla Commissione europea. Tuttavia la proposta di Etf che mirava alla certificazione anche per il ground handling non è stata accolta, ma Easa è stata solamente invitata a fare riferimento agli attuali standard industriali. Come unici rappresentanti europei del settore, Etf accoglie con favore l'inserimento del ground handling nello scopo di questa regulation ma respinge questo approccio semplicistico di riferimento alle regole esistenti. Etf ritiene necessaria una apposita certificazione sia per le società sia per i singoli lavoratori. Inoltre è necessario un ulteriore incremento degli standard relativi al training e alle qualifiche in modo da diminuire il turn over e aumentare il livello globale di safety in tutto il settore dell'aviazione.

Garanzia di servizi minimi nel controllo del traffico aereo

La questione dei servizi minimi nella gestione del traffico aereo non era tra le necessità evidenziate nella proposta della Commissione. Purtroppo, è stata introdotta attraverso diversi emendamenti sostenuti dal Tran Committee. Etf sottolinea che questo problema non ha alcuna rilevanza sulla sicurezza, ma tenta di imporre limitazioni al diritto di sciopero attraverso la grande risonanza sociale e mediatica della sicurezza del trasporto aereo. I trattati Ue indicano chiaramente che la definizione delle regole relative all'esercizio del diritto di sciopero è una prerogativa degli Stati membri. Il diritto di sciopero è uno di quelli sociali fondamentali e, come tale, appartiene alla società moderna. Proteste e/o azioni industriali sono sempre l'espressione di difficoltà sociali, come ad esempio l'impatto negativo del sistema di prestazioni del Single European Sky (il cielo unico europeo) e l'inadeguato dialogo sociale. Inoltre, l'esperienza che arriva da paesi in cui esistono servizi minimi garantiti, come ad esempio in Italia, consente di dimostrare che non sono sufficienti a mitigare la conflittualità sociale o migliorare le relazioni industriali.

Estensione della flessibilità

Come suggerisce il nome, queste disposizioni sulla flessibilità consentono agli Stati membri di concedere deroghe ai requisiti

sostanziali (capitolo III del regolamento) e delle relative disposizioni di attuazione adottate sulla loro base. Secondo l'attuale regolamento (Ce) 216/2008, questa possibilità di estensione è comunque limitata a due mesi. Etf è fortemente contraria alla proposta della Commissione di estendere questo limite a otto mesi in quanto ritiene che una simile proposta potrà avere gravi ripercussioni sulla l'applicazione uniforme della regolamentazione tra gli operatori e una eventuale disparità di condizioni di lavoro. Pertanto Etf sostiene gli emendamenti del Tran che prevedono la riduzione del limite a due mesi. Il recente utilizzo dell'articolo 14 della basic regulation per ritardare l'attuazione delle limitazioni del tempo di volo (Ftl) ha dimostrato come questo si presti a pericolosi abusi.

Scatola nera digitale

Etf condivide la preoccupazione di individuare e trovare le scatole nere sorta a seguito di alcuni recenti incidenti aerei. Alcune proposte dei costruttori di prevedere le scatole nere con capacità di espulsione e di galleggiamento potrebbero attenuare questo problema. Ma un scatola nera digitale, vale a dire con la capacità di trasmissione in tempo reale, solleva molte domande in tema di sicurezza informatica, di protezione dei dati e di safety in generale. Il numero di incidenti mortali è sensibilmente diminuito negli ultimi anni e tale problematica è stata rilevata in soli

due incidenti nel corso degli ultimi due decenni. Pertanto, Etf è del parere che un così esiguo numero di casi non renda necessario cambiare il paradigma della registrazione dei dati e il portare avanti una proposta controversa basata su una possibile violazione della privacy e della riservatezza.

Trasferimento di responsabilità per gli operatori transnazionali

La posizione di Etf è contro il trasferimento delle responsabilità per le operazioni multinazionali, soprattutto perché Easa deve ancora dimostrare un'ampia competenza per la supervisione ed esecuzione per le

quello relativo al cosiddetto wet lease. Tenuto conto del fatto che questo regolamento sarà oggetto di una valutazione separata, Etf ritiene che non debba essere implementato alcun cambiamento in que-



La parola

Eurocontrol è un'organizzazione intergovernativa sia civile che militare cui partecipano 41 Stati europei e di paesi limitrofi. Scopo principale di Eurocontrol è sviluppare e mantenere un efficiente sistema di controllo del traffico aereo a livello europeo, affiancando in questo impegno comune le autorità nazionali dell'aviazione civile (in Italia l'Enac), gli enti e i soggetti fornitori dei servizi di controllo del traffico aereo (in Italia Enav e l'Aeronautica Militare), gli utenti dello spazio aereo civile e militare, il settore industriale, le organizzazioni professionali e le competenti istituzioni europee.

front line operation nel trasporto aereo; vi è il rischio che gli operatori possano cercare di fuggire da norme troppo restrittive nel proprio paese e andare alla ricerca dell'autorità nazionale più favorevole. Purtroppo, questo punto di vista non si è riflesso nel Tran Committee che ha sostenuto il meccanismo di trasferimento. Pertanto è opinione di Etf che debba essere previsto, come minimo, un consenso obbligatorio delle autorità nazionali dell'aviazione a trasferire le proprie competenze a Easa.

Wet Leasing

Nella proposta iniziale, la Commissione ha cercato di introdurre alcune modifiche al regolamento (Ce) 1008/2008, vale a dire

sta fase. Il sindacato accoglie quindi con favore che il Tran Committee abbia condonato questo punto e sostenuto la cancellazione del corrispondente articolo.

Flight sharing

Considerando che è la stessa Easa a riconoscere che il rischio per la sicurezza nel settore dell'aviazione generale è mille volte superiore a quello del trasporto aereo commerciale, la "Uberizzazione" è un fenomeno dannoso sia per la safety sia per il deterioramento delle condizioni di lavoro e l'aumento della precarietà dei lavoratori. In linea con il principio di "un cielo = una sicurezza", Etf ritiene ci sia un bisogno urgente di affrontare la pratica del flight sharing e di chiarire la definizione di

trasporto aereo commerciale rispetto al trasporto aereo privato, anche a seguito dell'interpretazione della Faa (l'Enac americana) dell'Annesso VI alla Convenzioni di Chicago. Ciò significa che una attività di trasporto aperto al pubblico ha bisogno di rispettare le norme del trasporto aereo commerciale: pilota professionista e certificato di operatore aereo (Coa).

Finanziamento di Easa

Etf considera fondamentale per mantenere la trasparenza del costo di Atm che le tariffe di rotta pagate dalle compagnie aeree a Eurocontrol per finanziare la fornitura di servizi Atm non siano utilizzate per altri scopi. Il costo della fornitura dei servizi di traffico aereo è già oggetto di una pesante restrizione effettuata tramite il sistema di prestazioni introdotto dal Single European Sky 2, il pacchetto di norme europee sul cielo unico approvato nel 2009, e consentire l'accesso di Easa a tali fondi potrebbe avere ulteriori effetti negativi. Fatte salve le disposizioni esistenti per la certificazione, Easa, al momento di stabilire i regolamenti, fornisce un servizio pubblico che, secondo Etf, è da finanziare tramite il budget generale dell'Ue.

A seguito dell'incontro Etf ha rilasciato una nota stampa nella quale esprime quindi le proprie preoccupazioni sulla revisione della Basic Regulation di Easa e in particolar modo sul tentativo di limitare il diritto di sciopero dei controllori del traffico aereo, usando la safety come strumento per ottenere ben altri risultati.

È evidente come non esista alcuna relazione tra la safety e un diritto sancito anche nella Carta dei Diritti fondamentali trattati dell'Unione europea all'art. 28, a tutela dei lavoratori nella difesa dei propri diritti.

Potete trovare la nota stampa di Etf all'indirizzo www.etf-europe.org/etf-press-area.cfm/pressdetail/11533.



Giovani

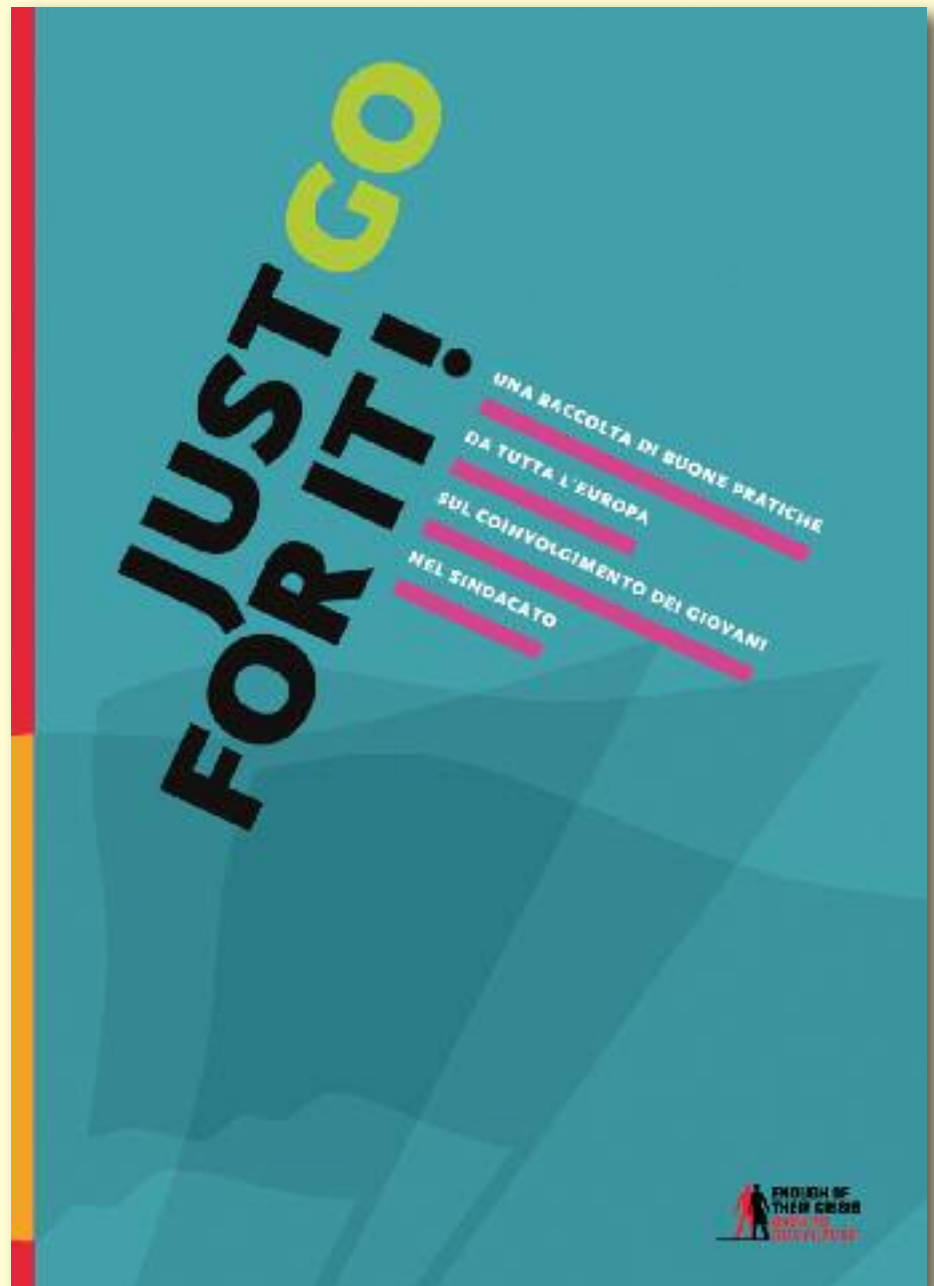
Proviamoci!

L'opuscolo per avvicinare i ragazzi al sindacato

Ha visto la luce e che soddisfazione! È pronto per la lettura il documento finale del progetto europeo per sostenere l'integrazione dei giovani lavoratori nei settori della metallurgia, dei trasporti, dell'alimentazione, dei servizi, dell'edilizia e del legno.

Per i più curiosi ecco le sigle dei relativi sindacati rappresentati dall'Etuf, che è la struttura che raggruppa le federazioni europee: Efbww, Effat, Epsu, Etf - beh, questa la conoscete! -, IndustriAll Europe e UniEuropa.

Il progetto è nato nel 2014 ed è stato sostenuto dalla Commissione europea. Nel mese di maggio 2015, durante la conferenza giovani tenutasi in Croazia, dove circa 150 ragazze e ragazzi si sono riuniti per condividere esperienze e discutere le problematiche relative alla loro inclusione e coinvolgimento nei sindacati, è stato scelto il titolo: "Just go for it!", che potrebbe essere tradotto con "Proviamoci!" o "Facciamolo!". Sono seguiti tre seminari per approfondire tutte quelle tematiche connesse al cambiamento sindacale, per rendere il sindacato non solo più attrattivo per i giovani ma anche per riuscire a integrarli e supportarli in maniera più mirata. Dalle discussioni sono emerse raccomandazioni tese a migliorare la situazione attuale e raccolte all'interno di un opuscolo tradotto in varie lingue tra cui l'italiano, insieme a una raccolta di buona pratiche. Anche se le situazioni sono molto variegata all'interno del quadro europeo, esistono esperienze e tendenze che possono



essere applicate alle diverse realtà. La raccolta può essere di ispirazione, fornire idee o semplicemente può spingere chi legge a cercare collegamenti e condividere iniziative ovunque in Europa. È, in sintesi, intesa per favorire l'incontro tra le due parti.

L'opuscolo di 46 pagine, ben fatto e molto dettagliato, si divide in diversi capitoli che cercano di affrontare i vari problemi collegati al rapporto giovani-sindacato. La parte introduttiva è finalizzata a inquadrare il periodo storico attuale: dalla crisi del mercato del lavoro alle varie forme di flessibilità lavorative introdotte dai governi, passando per un'analisi sul pensiero dei giovani nei confronti del sindacato.

Una cosa interessante vorrei riportarla: alcuni articoli e studi analizzati dimostrano che "non ci sono prove concrete che i giovani abbiano atteggiamenti negativi verso il sindacalismo". Infatti, anche se c'è un clima di sfiducia verso i sindacati e le quote di affiliazione spesso sono ritenute troppo alte, i giovani intervistati si sono dimostrati consci dell'importanza nell'isciversi a un sindacato quale luogo dove trovare informazioni e cercare sostegno. Dunque, come proseguire?

La seconda parte analizza molto più nello specifico i giovani nel contesto del mercato del lavoro, con grafici statistici sull'aumento della disoccupazione giovanile nei vari paesi europei e una breve panoramica delle iniziative, rispetto alle politiche giovanili, adottate a livello Ue e nazionale. Riporto ad esempio l'istituzione della Garanzia giovani, un programma che ambisce a ottenere che tutti i giovani fino ai 25 anni ricevano un'offerta qualitativamente valida entro 4 mesi dall'inizio della disoccupazione o dall'uscita dell'istruzione formale, una misura la cui efficacia è ancora da provare. Infine l'opuscolo riporta anche una breve analisi sul coinvolgimento dei sindacati nelle politiche per l'occupazione, sempre sia a livello nazionale che Ue, citando la campagna "Basta con la loro crisi - riprendiamoci il nostro futuro", portata avanti da diverse federa-

zioni europee inclusa la Fit-Cisl.

Il capitolo terzo del documento cerca di affrontare, superficialmente purtroppo, un argomento interessante: che cosa possono apportare i giovani ai sindacati? Non ho intenzione di riportare tutto il testo, ma cito due frasi: «Una presenza importante di giovani che portano avanti la lotta dall'interno [sulla disoccupazione giovanile], la renderebbe assai più rappresentativa e incisiva» e «I giovani apporterebbero anche un punto di vista nuovo e innovativo [... che] spingerebbe i sindacati a divenire più dinamici». Il capitolo non dimentica né di citare le trasformazioni interne che potrebbe avere un sindacato grazie ai giovani iscritti né tantomeno la necessità di preparare i futuri leader sindacali.

Procedendo con ordine si affronta il tema delle strutture giovanili in diversi sindacati nazionali senza tralasciare la funzionale struttura dell'Etf, nel quale i giovani hanno diritto di voto e parola anche in organismi molto importanti, che potrebbero essere paragonati ai nostri consigli generali, esecutivi e segreteria.

Con il quinto capitolo si entra ancora di più nel vivo dell'opuscolo, perché è tutto dedicato alle buone pratiche. Chi ha detto che copiare non sta bene? Se le cose da altre parti funzionano, copiamo! Magari "riadattiamo" è più corretto. Si parla più nello specifico su come rendere i sindacati più attraenti agli occhi dei giovani. Il problema può essere visto come una questione di marketing e comunicazione che riguarda tre aspetti diversi: problemi di linguaggio; attività di contatto e cambiamento dell'immagine dei sindacati; questioni di "benefit". Tre punti che non dovrebbero essere separati ma piuttosto far parte di una strategia generale. I messaggi e il metodo comunicativo spesso sono "di vecchio stampo": non si utilizzano le esperienze di altri giovani e ciò non fa allontanare ragazze e ragazzi. Le azioni di contatto sono anch'esse un po' retrò. Ad esempio nel Belgio hanno portato avanti una campagna chiamata "Detox": è stato

distribuito un opuscolo tascabile che smonta, cifre alla mano, gli stereotipi più comuni (e avvelenati) sui sindacati.

Altro aspetto importante che riprendo dal documento è l'importanza di "incentivare" in qualche modo i giovani a iscriversi al sindacato. Ad esempio creando una quota diversa a seconda del diverso stato dei giovani (a tempo indeterminato, determinato, in cerca di occupazione e via elencando). Ma non solo: vanno considerati anche incentivi sociali ed educativi, come assicurazioni, borse di studio, creazione di una comunità in cui socializzare.

Il capitolo cerca di entrare nel merito anche dei nuovi strumenti comunicativi: utilizzare le nuove tecnologie e i social network per organizzare campagne e azioni e "modernizzare" i tradizionali approcci comunicativi. L'opuscolo non dimentica di affrontare la capacità del sindacato di mobilitare i giovani lavoratori, prendendo spunto da tecniche di mobilitazioni "nuove" adottate in altri paesi, con l'adozione di misure proattive per reclutare nuovi iscritti. E, visto che i giovani pensano che i sindacati non siano interessati alle loro questioni, la percezione sulla mancanza di attenzione va modificata: con attività di sensibilizzazione interna, visite alle istituzioni di formazioni, competizioni sportive e via dicendo. Contrastare la resistenza delle strutture sindacali, potenziando il ruolo dei giovani nelle medesime strutture.

La parte finale, conclusioni a parte ovviamente, raccoglie una serie di raccomandazioni e sfide sul coinvolgimento e la responsabilizzazione dei giovani (lavoratori) nei sindacati.

Sperando di avervi incuriosito, invito tutti a scaricare il documento, che potete trovare sul sito internet della Fit-Cisl nella sezione giovani, e leggerlo. O almeno sfogliarlo... Il lavoro che c'è dietro è stato immane e molto del contributo viene proprio dai giovani, che non dovrebbero più sedersi e aspettare ma essere attori del cambiamento.

Emilia Romagna

Le vertenze nazionali e le loro ricadute sulla nostra regione

Tanti i temi all'attenzione dei nostri iscritti. Lo scorso 8 marzo si è svolto a Bologna il Coordinamento regionale dell'area contrattuale mobilità ferroviaria dell'Emilia Romagna, con una numerosa partecipazione di delegati, attivisti ed Rsu, alla presenza del Coordinatore nazionale Gaetano Riccio e della Segreteria regionale, rappresentata dal Segretario generale Enrico Borelli e il Segretario regionale Aldo Cosenza.

I lavori della giornata si sono aperti con l'intervento di Manola Cavallaro del Cpo Emilia Romagna che, oltre a portare il saluto di tutte le donne presenti, ha ricordato l'impegno che la Fit e la Cisl hanno profuso in questi anni sul tema della discriminazione di genere, un impegno fatto di proposte, confronti e approfondimenti con alcuni importanti elementi recepiti anche nel nuovo contratto collettivo nazionale della mobilità/attività ferroviarie.

La parola poi è passata al Coordinatore regionale Francesco Bertone, il quale ha illustrato, a grandi linee, le principali novità del nuovo ccnl Maf e del contratto aziendale del gruppo Ferrovie dello Stato Italiane, un contatto che, oltre ad avere un incremento economico, porta sostanziali novità in tema di previdenza complementare e welfare.

L'intervento del Coordinatore si è poi improntato sulla situazione regionale per l'intero comparto ferroviario, situazione che desta importanti preoccupazioni per il settore merci e per il trasporto regionale. Per quanto riguarda il primo ambito è inammissibile che Mercitalia possa interpretare a proprio piacimento la nuova normativa di lavoro. Diversa, invece, è la questione per il trasporto regionale dove



l'avvio della nuova società prevede l'acquisto di 96 treni, sui quali andranno chiariti gli aspetti relativi alla loro manutenzione.

Nel corso della giornata sono state affrontate anche le vertenze nazionali sulla riorganizzazione della circolazione di Rete ferroviaria italiana e sulla verifica dell'accordo relativo alla manutenzione dell'infrastruttura. Ed è proprio in questo ultimo settore che stentano ad arrivare le assunzioni e gli avanzamenti professionali.

Il Coordinatore si è poi soffermato sugli importanti accordi con il gruppo Fsi del 28 Luglio 2016 e del 6 febbraio 2017, che mettono le basi per un ricambio generazionale indispensabile per un'azienda dove l'età media supera i 55 anni. I lavori della giornata sono proseguiti con i numerosi interventi dei partecipanti che, in maniera costruttiva e dettagliata, hanno dato importanti contributi per le vertenze in corso, affrontando in particolare la que-

stione della quotazione in borsa del gruppo Fsi: un problema su cui i rappresentanti presenti hanno espresso la loro contrarietà condividendo la posizione espressa dalla Segreteria nazionale.



Le conclusioni della giornata sono state affidate al Coordinatore nazionale Gaetano Riccio il quale, apprezzando i numerosi interventi dei delegati, ha illustrato la posizione della Fit-Cisl sulle vertenze in corso, valorizzando l'accordo sul ricambio generazionale e ribadendo la contrarietà dell'organizzazione alla proposta di privatizzazione delle frecce.

*Francesco Bertone
Coordinatore regionale
Fit-Cisl Emilia Romagna
Mobilità ferroviaria*

Lombardia

Il contratto aziendale di Trenord è 2.0

Il rinnovo del contratto collettivo nazionale dei lavoratori della mobilità/attività ferroviarie, rinnovato lo scorso 16 dicembre e successivamente approvato a larghissima maggioranza, ha fornito la base per i prossimi lavori di rinnovo dei contratti aziendali del settore.

Nello specifico di Trenord si rincorrono voci relative al possibile cambio di governance dell'azienda, con una ridiscussione della maggioranza azionaria da parte dei due soci: Ferrovie dello Stato Italiane e Ferrovie Nord Milano, a sua volta per il 57,57% di proprietà della Regione Lombardia.

I mesi che hanno anticipato il rinnovo del contratto nazionale sono stati quindi piuttosto "caldi" in azienda, dove si è registrato un netto peggioramento delle relazioni industriali a causa sia del mancato rispetto di un accordo siglato il 20 luglio 2016, intesa che sanciva significativi passi in avanti per tutti i lavoratori, sia della unilaterale rottura dei rapporti da parte della proprietà.

Per questo motivo si è dichiarato un primo sciopero il 27 gennaio 2017 e si è messa "in calendario" una seconda azione di protesta per febbraio. Solo il forte senso di responsabilità della nostra organizzazione ha permesso però di riaprire "transitoriamente" il tavolo negoziale per ridiscutere di quanto non ancora applicato nell'accordo del 20 luglio.

Con trattative serrate, durate svariate giornate, si è trovata una soluzione unitaria sancita con l'accordo del 16 marzo che ha di fatto revocato lo sciopero in precedenza proclamato, mettendo nero su bianco i

punti dai quali far ripartire la contrattazione aziendale.

Il primo di questi Punti (con la P maiuscola) è l'apertura ufficiale delle procedure per il rinnovo del contratto aziendale scaduto a dicembre 2015; il secondo, strettamente collegato al primo per opportunità, è il dividendo di una parte degli utili generati dall'ottimo bilancio 2016 a tutti i dipendenti.

Politicamente, ancor più che economicamente in questo caso, il segnale in vista del rinnovo contrattuale è molto forte. Il contratto aziendale dovrà cogliere le svariate opportunità che il panorama ci offre e saper soddisfare le esigenze di lavoratori che, nel corso degli anni, hanno visto mutare le proprie necessità e aspettative. Si passa insomma da una dimensione "statica" a una dimensione "dinamica" delle aspettative da soddisfare.

Da qui nasce il termine "contratto aziendale 2.0": un contratto che dovrà fornire sì risposte normative ed economiche nel senso più classico del termine, ma al tempo stesso essere innovativo per quanto riguarda il sistema di welfare.

Il welfare di Trenord è sicuramente uno dei più avanzati in Italia per previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa, asilo nido e si basa principalmente su un sistema costruito nei decenni precedenti nel gruppo Ferrovie Nord Milano, ma può e deve evolversi in qualcosa di nuovo, ripensato anche sulla base delle recenti novità legislative.

Le opportunità generate dal nuovo sistema di detassazione aprono nuovi sce-

nari: si potrebbero creare i presupposti di un sistema di welfare "cucito ad persona" nel quale il lavoratore potrebbe scegliere tra un ventaglio di opportunità quelle a lui e alla propria famiglia più congeniali, come ad esempio assistenza anziani, carrello spesa, buoni di vario genere. L'introduzione dello smart working - l'evoluzione del telelavoro - rappresenterebbe poi un vero salto nel futuro. La possibilità di poter cambiare totalmente la metodologia di lavoro per colleghe e colleghi che svolgono pura attività di terminalisti (circa 400 in azienda) sarebbe una vera e propria rivoluzione per un'azienda di trasporto; metodologia già applicata in numerose aziende - Barilla, Unicredit per citarne un paio - con ottimi risultati in materia di produttività e appunto di benessere per i lavoratori in un'ottica di conciliazione tempi casa-lavoro.

Temi sicuramente innovativi che la nostra organizzazione deve assolutamente far propri - e in alcune realtà lo sta già facendo. Sapersi adattare al cambiamento è nel nostro Dna.

Insomma la necessità di cambiare non può e non deve spaventare; il cambiamento è spesso anche possibilità di miglioramento: dobbiamo avere la forza di lasciarci alle spalle le paure per affrontare con coraggio il presente. Solo chi affronterà questa sfida potrà plasmare il futuro.

*Giovanni Abimelech
Segretario generale Fit-Cisl Lombardia*

*Cristian Colmegna
Trenord*

Toscana

Invecchiamento attivo: il contributo della ricerca per lo sviluppo di politiche mirate

Nello spettacolare scenario del salone dei Cinquecento di Palazzo Vecchio a Firenze ha avuto luogo nel mese di marzo un'importante conferenza legata all'invecchiamento attivo nella popolazione.

Organizzato da Inail e International Commission on Occupational Health, ha evidenziato come i sistemi sociali e sanitari dei singoli paesi stiano studiando l'invecchiamento della popolazione in connessione con il mondo del lavoro. L'attenzione, le riflessioni scientifiche e politiche, che hanno caratterizzato questa giornata, sono state orientate nel trovare soluzioni adeguate per lo sviluppo di una vita lavorativa sostenibile. Un invecchiamento attivo e in buona salute è studiato e proiettato in cambiamenti organizzativi del mondo del lavoro e del processo economico. L'analisi fatta fino a oggi ha sempre tenuto presente anche le conseguenze dell'introduzione di nuove forme di organizzazione del lavoro, dovute all'innovazione e al rapido sviluppo tecnologico.

L'apertura dei lavori, affidata al Sindaco di Firenze, Dario Nardella, ha posto l'accento sull'importanza di queste ricerche e studi. A seguire il Ministro del Lavoro Giuliano Poletti ha affermato che le future scelte politiche devono trovare le condizioni di flessibilità in uscita dal mondo del lavoro come un'opportunità, in base alla propria condizione psicofisica e di reddito, oltre a creare dei modelli e progetti sociali integrati alla nuova prospettiva.

Tra gli altri esponenti, si evidenzia l'intervento del Presidente dell'Inail di Firenze,

Massimo De Felice, il quale ha rilevato la necessità di creare sinergie tra le varie istituzioni sia nazionali che internazionali, per creare delle banche dati dalle quali attingere e sviluppare tempestive risposte. Inoltre il dibattito si è soffermato sulle politiche del lavoro e del welfare e dei nuovi flussi di ingresso nel mondo del lavoro.

La conferenza ha racchiuso interventi di numerose personalità scientifiche a livello internazionale, e anche del sindacato, le quali hanno esposto teorie e risultati in ambito di salute e sicurezza, di politiche di benessere nel rapporto azienda e forza lavoro. Le reali e comprovate scienze che affermano il coinvolgimento del lavoratore nei processi e negli obiettivi aziendali generano una migliore "vita" professionale, che trasmette armonia in azienda.

Infine conciliare un'aspettativa di vita più lunga con la permanenza lavorativa sarà l'impegno della Comunità europea, al fine di trovare le risorse economiche necessarie per far fronte a queste reali esigenze. Come sindacato abbiamo evidenziato la necessità di sviluppare sempre di più il sistema del welfare aziendale che deve intervenire non solo dal punto di vista del mantenimento del salario ma anche sulle necessità della vita di tutti i giorni (asili nido per i dipendenti, assistenza scolastica, assistenza sanitaria).



Insomma il sindacato deve essere sempre più partecipativo e coinvolgere i lavoratori proprio nel fare sindacato anche da punti di vista diversi e innovativi. Il senso ultimo di tale convegno bene si presta anche nel campo della raccolta rifiuti, per creare città sostenibili dal punto di vista ambientale con dipendenti sempre più integrati nella società civile e nella vita delle città

Nedo Domizi
Rls Fit-Cisl
Alia spa Firenze

Sull'occupazione femminile l'Italia resta indietro

Il part time è donna. Quante volte vi sarà capitato di sentirlo dire. E in effetti a una prima occhiata i numeri sembrano deporre in questo senso: In Italia sono 3.105.000 le donne che hanno un lavoro a tempo parziale, il 32,6% delle occupate. Ma per 1.817.000 di loro (più della metà: il 58,5%) si tratta di un part time involontario, che hanno dovuto accettare per la mancanza di offerte di lavoro a tempo pieno.

Ce lo dice uno studio del Censis, che sottolinea come sia una situazione che ci differenzia dagli altri grandi paesi europei: siamo al terz'ultimo posto in Europa, seguiti solo da Cipro e Grecia. In Germania le donne costrette al part time per mancanza di alternative full time sono solo il 12,1% e nel Regno Unito il 13,3%. È anche per questo motivo che il 23% delle donne occupate italiane ha come priorità quella di cambiare lavoro e il 27,6% dichiara di avere bisogno di integrare il proprio reddito con un secondo lavoro.

Ultimi in Europa. Con un tasso di attività femminile fermo al 55% l'Italia si colloca all'ultimo posto nella graduatoria dei paesi europei. Al primo posto c'è la Svezia, con l'80,5%. In Germania il tasso di attività femminile (la somma delle donne occupate e di quelle che cercano lavoro) arriva al 73,5%, nel Regno Unito al 72,2%, in Spagna al 69,2%, in Francia al 67,6% e la media europea si attesta al 67,3%.

Siamo penultimi in Europa per il tasso di occupazione femminile, che in Italia è pari al 48%, migliore solo di quello della Grecia (43,4%) e lontanissimo dal primo Paese, la Svezia (74,9%). In Germania il tasso di oc-

cupazione femminile è al 70,6%, nel Regno Unito al 68,6%, in Francia al 61%, in Spagna al 54,1% e la media europea è del 61,2%.

Al Sud le situazioni peggiori. Nel Mezzogiorno la disoccupazione femminile è al 21,7%; le donne attive arrivano appena al 40,6% e il tasso di occupazione è solo del 31,7%. Le 10 province italiane più virtuose, che offrono maggiori opportunità lavorative alle donne, sono tutte nel Centro-Nord. Al primo posto si trova Bolzano, con un tasso di occupazione al 64,3%, poi Bologna (63,5%), Firenze (62,5%), Belluno (62,0%) e Pisa (61,7%). Chiudono la graduatoria le province di Caltanissetta, dove il tasso di occupazione femminile precipita al 22,5%, Caserta (24,1%), Barletta-Andria-Trani (24,3%), Agrigento (24,4%) e Napoli (24,9%).

Donne equilibriste. In una giornata media, la durata del lavoro retribuito nel caso degli uomini è di 4 ore e 39 minuti, corrispondenti al 19,4% del tempo totale disponibile, mentre per le donne è di 2 ore e 23 minuti, pari al 9,9%. La cura personale è la stessa (il 46,4% del tempo per le femmine, il 46,2% per i maschi). Gli uomini hanno più tempo libero: il 19,9% della giornata, il 16,1% per le donne. Mentre al lavoro familiare ogni donna dedica una media di 5 ore e 13 minuti al giorno (il 21,7% del totale), cioè il triplo degli uomini (solo 1 ora e 50 minuti, cioè il 7,6% del totale). In altre parole, se si somma il tempo dedicato al lavoro a quello preso dalle attività familiari, le donne sono impegnate per una media di 7 ore e 36 minuti al giorno: ben più delle 6 ore e 29 minuti

degli uomini.

Emancipazione, una strada lunga. Molto è stato fatto nel nostro Paese per promuovere le pari opportunità. Nel 1951, all'indomani dell'approvazione della Costituzione, che all'articolo 3 sancisce il principio della parità di genere, le donne rappresentavano solo il 31,5% dei laureati nell'anno. Dieci anni dopo, nel 1961, non si registrava nessun progresso (31,6%). Ma poi è iniziato il lungo percorso di emancipazione femminile, che ha portato il numero delle laureate a superare abbondantemente quello dei laureati: nel 2016 le donne rappresentano il 55,6% del totale. E i progressi ci sono stati anche sul fronte del lavoro. Nel 1977, l'anno dell'approvazione della normativa sulla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro, il tasso di occupazione femminile era del 33,5% e quello maschile del 74,6%.

Per le donne stipendi più bassi. Ancora oggi però le donne continuano ad avere difficoltà a conquistare le posizioni professionali più qualificate e remunerative. Soprattutto nel settore privato il "gender pay gap" è elevato: a parità di ruolo percepiscono stipendi inferiori a quelli degli uomini. Nelle strutture pubbliche, dove lo stipendio orario lordo di una donna è di 19,8 euro e quello di un uomo di 20,6 euro, il divario è solo del 3,7%. Nel privato invece lo stipendio delle donne è mediamente di 11,8 euro lordi l'ora contro i 14,7 euro degli uomini, con un gap salariale pari al 19,6%.

Geivù

Intervista all'On. Ivan Catalano

«La portualità italiana ragioni in termini strategici»

Ivan Catalano, diplomatico, lombardo, 31 anni non ancora compiuti, è membro della Commissione Trasporti della Camera dei Deputati. È in Parlamento da 4 anni. Ha recentemente aderito al nuovo gruppo parlamentare Civici e Innovatori.



MERCITALIA. Lei ha recentemente criticato Mercitalia, azienda del gruppo Ferrovie dello Stato Italiane, perché proseguirebbe nella sua politica di reclutamento di macchinisti del settore merci, in contrasto con il libero mercato. Come stanno le cose?

«Reperire risorse già formate dai propri concorrenti agendo in modo tale da non dare il tempo a questi di rimpiazzare il personale uscente arreca un danno serio alle aziende private che potrebbero vedere compromesse le commesse di trasporto. Questa dinamica potrebbe portare alla chiusura di aziende a vantaggio del player pubblico».

PRIVATIZZAZIONE DI FSI. Collocamento in Borsa del 40% del gruppo unitario o preventivo “spacchettamento” con scorporo di Rete ferroviaria italiana e vendita del cosiddetto “spezzatino ferroviario”, temuto come esiziale dai Sindacati. Era questo il nodo da sciogliere. L'Amministratore delegato Renato Mazzoncin, in alcune caute dichiarazioni iniziali sembrava privilegiare la prima soluzione, gradita ai sindacati, in quanto rispettosa dell'unitarietà aziendale. Ora, invece, la quotazione riguarderebbe solo il segmento Freccie e Intercity. Nei corridoi si dice che la marcia indietro sarebbe stata sollecitata da ambienti governativi per esigenze di cassa. Come valuta?

«La privatizzazione delle aziende di Stato è una questione molto seria. In linea generale sono favorevole. In questo caso specifico esiste un monopolio naturale da tutelare che è stato pagato con anni di investimenti pubblici e quindi con le tasse dei contribuenti, che è la rete infrastrutturale. Il suo scorporo è fondata-

tale, ma la privatizzazione non deve essere predatoria: non è accettabile che i servizi pubblici essenziali siano svolti in base alla sola volontà del privato e del tutto fuori dal controllo pubblico».

IV PACCHETTO FERROVIARIO. È stato approvato da poco in via definitiva, dopo un lungo lavoro, e l'obiettivo è creare una Schengen ferroviaria. Sarà così o siamo di fronte all'ennesima “araba fenice” dei burocrati di Bruxelles?

«Credo che i tempi siano maturi. Non si tratterà di una araba fenice e i tempi lunghi sono dovuti alla forte diversità di vedute all'interno dei paesi membri. L'importante è che si arrivi ad unificare gli standard al fine di garantire la libera circolazione delle persone e delle merci, che è una delle quattro libertà fondamentali che hanno spinto all'unificazione del mercato europeo».

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 e Rfi? Intanto, lo scorso 9 settembre ha sanzionato Trenord e Trenitalia per violazione dei diritti dei passeggeri nel trasporto ferroviario. In ogni caso prende posizione sulle principali tematiche del trasporto. Come valuta?

«Credo che l'Art abbia dovuto affrontare problemi che si sono accumulati negli anni. La mancanza di un'authority e la gestione in capo al Ministero, per esempio, non hanno certamente avuto effetti positivi per il settore. Ora che l'autorità è in funzione sta cominciando a dare i primi risultati, uno tra tutti la regolamentazione sul pedaggio ferroviario. L'Art sta dando un grande aiuto anche al Parlamento con segnalazioni e relazioni».

AUTORITA' ANTITRUST. Il Presidente Giovanni Pitruzzella ha preso posizione sulla riforma della mobilità non di linea (Ncc e Uber), sollecitando una maggiore liberalizzazione del settore che darebbe spazio ai servizi che adottano le nuove piattaforme tecnologiche. Come valuta?

«L'attività dell'Autorità è nel pieno delle sue prerogative e condive, nel contenuto, le sollecitazioni del Presidente. Di grande aiuto è stata l'audizione dell'Antitrust in fase di discussione della proposta di legge sulla sharing economy di cui sono relatore. Ha accolto in pieno le nostre proposte per sviluppare il settore e il nuovo mercato delle piattaforme digitali di condivisione. Occorre dare attuazione e rispettare le osservazioni dell'Autorità circa le disposizioni anticoncorrenziali nel settore Ncc che ogni anno vengono censurate nella nota corredata al decreto legge Milleproroghe».

SCIOPERO NAZIONALE DEI TASSISTI. Per il 23 marzo la categoria dei tassisti ha proclamato un nuovo sciopero contro Uber lamentando un venir meno di affidamenti che riteneva di aver ricevuto a livello governativo dopo uno sciopero pienamente riuscito. Hanno ragione o sono corporativi?

«La protesta dei tassisti è dovuta ad un atteggiamento corporativo a difesa di un settore che vedono aggredito da altri servizi, che nulla però hanno a che vedere con quello da loro offerto. Il settore Ncc svolge un ruolo totalmente diverso, perché non ha obblighi di servizio pubblico e può scegliere in autonomia le tariffe da applicare. Nel 2009 mediante un emendamento al Milleproroghe il Senatore Maurizio Gasparri inserì delle norme per far diventare gli Ncc un servizio di para-taxi, dando così inizio agli equivoci e alle proteste. Uber è un facile capro espiatorio ma è necessario ammettere che si è inserito duramente in una diatriba lunga 8 anni, senza prendere in considerazione le difficoltà del settore. D'altro canto questo ha stimolato il settore dei taxi a mi-

gliorarsi introducendo un servizio più efficiente tramite le app. In un certo senso la legge di mercato ha funzionato».

ALITALIA. Come valuta i risultati del “duo” Luca di Montezemolo come Presidente e Cramer Ball come Ad? La ex compagnia di bandiera è nuovamente in crisi. Per evitare il fallimento servirebbe una fortissima iniezione di capitali (oltre 1 miliardo di euro) che emiri e banchieri starebbero reperendo. Il nuovo piano industriale prevedrebbe più rotte intercontinentali, con lo sdoppiamento tra low cost e rotte a lungo raggio, ma anche oltre 2 mila esuberanti di personale. I sindacati non sembrano disponibili a nuovi sacrifici. Ora MONTEZEMOLO è in uscita mentre è stato designato alla presidenza il manager italiano Luigi Gubitosi con ampi poteri esecutivi. Come andrà a finire? Non è che dovremo rimpiangere i tempi di Umberto Nordio e dell'Iri?

«Io credo che i problemi di Alitalia non dipendano solo dal vertice, ma siano strutturali. In alcuni casi sono eredità di scelte del passato che continuano a pesare. Purtroppo non si può più progredire in modo artificiale una situazione intollerabile. O si trova un rimedio che sia sostenibile, anche e soprattutto sul lungo periodo, oppure è meglio lasciar perdere questa battaglia. Credo che lo Stato non debba intervenire e sarebbe auspicabile che si arrivasse ad una soluzione che salvi il più possibile il livello occupazionale, anche per scongiurare costi elevati in termini di ammortizzatori sociali».

RIFORMA DELLA PORTUALITA'. La riforma 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 hanno chiesto una moratoria di 24 o 36 mesi prima di procedere agli accorpamenti. Nel frattempo, dopo l'arrivo di ben 334 autocandidature al Ministero dei Trasporti per le presidenze, il Ministro Graziano Delrio ha proceduto con tutte le nomine, non senza difficoltà a livello locale. Ci sono resistenze inconfessate? Come andrà a finire?

«La riforma delle autorità portuali è stata una scelta strategica per il sistema-Paese. Le resistenze permangono ma è assolutamente necessario superare i campanilismi, anche a fronte di chi vorrebbe mantenere lo status quo. Nell'interesse dell'intero comparto occorre che si cambi mentalità e si cominci a ragionare in termini strategici».

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.

La donazione della Fit all'Isocos e alla Caritas

Donazione doppia. Anche quest'anno la Fit-Cisl, su impulso del Segretario generale Antonio Piras, ha voluto attivarsi a vantaggio di due importanti realtà di volontariato contemporaneamente: ha comprato 150 kg di riso dall'Isocos, l'organizzazione non governativa della Cisl, e lo ha regalato alle mense della Caritas.

Fit dunque ha deciso di aderire anche nel 2017 al rinnovato progetto "Abbiamo riso per una cosa seria", ovvero un'iniziativa messa insieme da più associazioni, tra cui anche l'Isocos, per autofinanziarsi con intelligenza. Il mezzo scelto da questa unione di realtà associative è la vendita di riso prodotto da aziende familiari italiane, quindi una forma di sostegno mirato a un settore portante dell'agricoltura nostrana.

I soldi ricavati sono stati destinati da ciascuna associazione a propri progetti specifici e l'Isocos ha deciso di aiutare il Perù (l'anno scorso era il Senegal). L'intervento della ong si intitola "Latte fonte di vita a Pucayacu", con riferimento all'omonimo paesino andino che si trova a 3.800 metri di altezza. L'obiettivo è creare una rete di stalle a gestione familiare che sappia auto-sostenersi economicamente e migliorare così le condizioni di vita della popolazione, evitando che abbandoni le terre per cercare fortuna in città. Le famiglie aidate dall'Isocos sono 700 per un totale di 21.322 persone.

La nostra Federazione dunque ha contribuito acquistando 150 confezioni da un kg e avrebbe potuto fermarsi qui, aiutando così in un colpo solo i risicoltori italiani e gli allevatori peruviani, ma ha scelto di fare un passo in più. Infatti i membri dello staff della Segreteria nazionale Michele Manca e Adriano Matarozzo (nella foto) sono andati, in rappresentanza della Fit, a portare



le confezioni ai magazzini della Caritas situati in via Casilina Vecchia a Roma, in quella che è chiamata "Cittadella della Caritas - Santa Giacinta". Dal magazzino il riso sarà distribuito alle famiglie più bisognose, sia italiane che straniere, oppure sarà cu-

cinato nelle note mense sparse per la capitale.

I dati più recenti registrano purtroppo un aumento di persone che si rivolgono alle sedi Caritas di tutta Italia chiedendo aiuto. Secondo il Rapporto 2016 dell'organismo pastorale della Chiesa italiana, i poveri sono schizzati a 4,6 milioni (il 7,6% della popolazione). Il bisogno si trova soprattutto nel Mezzogiorno, nelle famiglie con anziani, nei nuclei con almeno tre figli piccoli e in quelli in cui nessuno dei due genitori lavora, ma il fenomeno si sta espandendo anche al nord, a causa della ripresa economica troppo incerta.

Sia l'Isocos sia la Caritas hanno risposto ufficialmente alla Fit-Cisl ringraziando tutti, dal Segretario generale agli iscritti, per la generosa donazione. «Il gesto della nostra Federazione non è simbolico - ha commentato Antonio Piras - perché guarda ai problemi concreti del nostro presente, alla soluzione dei quali lavoriamo anche noi ogni giorno. L'Isocos è uno dei pilastri della solidarietà nazionale e internazionale della Cisl, per cui invito tutti a sostenerne i numerosi progetti anche attraverso lo

strumento del 5 per mille».

Giulia Dellepiane
g.dellepiane@cisl.it

Aiutiamo i malati, ovunque si trovino

Nessun malato si senta solo. È questa la mission della **Federavo**, Federazione delle associazioni dei volontari ospedalieri, presente in tutta Italia. «Siamo partiti 42 anni fa negli ospedali ma con il tempo ci siamo allargati: oggi operiamo anche nelle case di riposo, negli hospice e nelle strutture psichiatriche. In alcuni casi anche a domicilio, ma sempre mediante convenzioni con Asl», spiega **Massimo Silumbrà**, Presidente di Federavo.

Come mai agite in convenzione?

Perché la nostra è un'attività normata e prevede coperture assicurative e regole, a garanzia di pazienti e volontari. C'è un'uniformità del servizio offerto in tutta Italia. Non ci si inventa volontari ospedalieri: c'è un corso di formazione, vogliamo mettere paletti per evitare che non lo faccia chi non è adatto.

Che tipo di formazione offrite?

Sia quella di base sia una permanente, che viene svolta periodicamente sui territori e nelle Avo regionali: dal seminario sul rapporto con il malato psichiatrico a quello con l'anziano malato di Alzheimer. Approfondiamo vari aspetti perché la specializzazione è richiesta e anche dovuta.

Chi vuole diventare volontario inizia un tirocinio affiancato da un tutor che procede finché non è in grado di fare da solo. Normalmente richiediamo un impegno di due ore a settimana: a portata di tutti.

La nostra è un'assistenza psicologica, di vicinanza, empatia, condivisione con i malati. Non svolgiamo nessuna attività



riconducibile all'assistenza infermieristica. Siamo lì per stare accanto a chi si sente solo perché non ha nessuno accanto per vari motivi o per aiutarlo per piccole cose come leggere il giornale o aiutare a mangiare.

Quanto siete cresciuti rispetto a 42 anni fa, quando siete nati?

All'inizio c'erano solo il fondatore, il dottor Erminio Longhini, con sua moglie e alcuni amici. Il dottor Longhini era primario della medicina d'urgenza all'ospedale di Sesto San Giovanni, in Lombardia. Si trovò a passare in una corsia e udì una persona lamentarsi nell'indifferenza. Anche se non era di sua competenza si avvicinò e chiese al paziente di cosa avesse bisogno. La risposta? Un bicchiere d'acqua. Longhini si rese conto che medici e infermieri nel tran tran non si accorgevano dei bisogni più piccoli dei malati e fondò l'Avo che è cre-

sciuta rapidamente a macchia di leopardo lungo tutta la penisola.

Oggi abbiamo circa 250 sedi dislocate su tutto il territorio nazionale. Non siamo presenti per esempio in Valle d'Aosta e in Umbria. Secondo il censimento del 2013, l'ultimo disponibile, siamo circa 25mila volontari, tutte persone normali, né medici né infermieri per non confondere la nostra assistenza che è gratuita e volontaria con il lavoro dei professionisti. Mediamente offriamo più di 3 milioni di ore di servizio gratuito all'anno.

La nostra è una delle associazioni più grandi nell'ambito sanitario e l'unica che non ha mai fatto raccolta fondi, non perché non ne abbiamo bisogno, ma perché investiamo di più sulle persone e sul loro volontariato che è molto gratificante e coinvolgente. Se volete saperne di più contattateci su www.federavo.it.

In questo momento qual è la battaglia a cui tenete di più?

Direi la domiciliarità: abbiamo faticato moltissimo 40 anni fa per entrare negli ospedali, ma adesso dobbiamo uscirne perché ormai le degenze sono ridotte all'osso e le famiglie sono meno numerose di una volta per cui molti non sono accuditi dai parenti e hanno bisogno di aiuto e supporto. Per raggiungere questo obiettivo è necessario un cambiamento culturale anche da parte nostra.

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@cncp.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

