

Mensile per la Federazione Italiana Trasporti

La VOCE dei Trasporti 5

Maggio 2016

LXVI 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 Franck 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 *Le strade dello sviluppo dei trasporti*

In evidenza

6 *Servizi ambientali. È finita la pazienza del sindacato ma resta la responsabilità*

Mobilità ferroviaria

8 *Rinnovo ccnl Attività ferroviarie: lavori in corso*

10 *Il sindacato respinge le proposte di Fs sul contratto aziendale*

12 *IV Pacchetto ferroviario: il giallo del compromesso*

13 *1 maggio e perdere il lavoro*

15 *La sindrome da accerchiamento di Rfi*

16 *Le contraddizioni di Fs sulla manutenzione rotabili*

Sindacato e Strategie

17 *Mobilità tpl. Rinnovato il ccnl degli addetti agli impianti di trasporto a fune*

19 *A che punto siamo con i rinnovi dei ccnl di autostrade, autonoleggio, autoscuole e taxi?*

21 *Autotrasporto merci - Logistica. Il problema delle apnee notturne e le sue conseguenze sul posto di lavoro*

22 *Autotrasporto merci - Logistica. Gli effetti della crisi sulle compagnie marittime*

23 *Trasporto marittimo. L'indebolimento progressivo della bandiera italiana*

25 *Trasporto marittimo. La difficile applicazione degli Emendamenti di Manila alla Stcw*

27 *Ecco le novità sui limiti di volo del personale navigante per la tutela e la sicurezza dei voli civili*

31

Generi e Generazioni

35 *Le donne Etf verso il Congresso europeo*

Fit International

37 *Mobilità tpl. Verso una mobilità urbana sostenibile Dichiarazione congiunta di Etf e Uitp*

39 *Trasporto marittimo. Paga base: nessuna intesa a livello mondiale tra sindacati e armatori*

41 *Trasporto marittimo. Le regole per ispezionare una nave da crociera*

42 *Promozione dell'occupazione e della qualità del lavoro nel settore ferroviario europeo*

Regioni

44 *Toscana*

Opinioni e Colloqui

45 *Cyberbullismo: fenomeno sotto traccia ma aumentano i casi*

46 *Intervista all'On. Luca Squeri*

48 *Il risveglio del Congo e del Guatemala*

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

N. 5 Maggio 2016

LXVI anno dalla fondazione

Autorizzazione del Tribunale di Roma n.350 del 16.6.1987

Proprietà La Rotaia S.r.l.

Direttore: **Giovanni Luciano**

Direttore Responsabile: **Ubaldo Pacella**

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

Impaginazione: **Fabio Grassini**

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

Direzione, Redazione, Amministrazione:

Via A. Musa, 4 - 00161 Roma

Tel. 06-44286307 Fax 06-44286361

e-mail: federazione_fit@cisl.it

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

Via di Salone Roma. Tel. 06-4182113

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

Chiuso in redazione il 20 maggio 2016

Finito di stampare nel mese di giugno

Tiratura: 28.000 copie

Le strade dello sviluppo dei trasporti

Il Segretario generale Giovanni Luciano

ha fatto il punto al Consiglio generale dei problemi che la Fit sta affrontando e delle iniziative prese dalla Segreteria nazionale

Lo sciopero nei servizi ambientali, la vertenza Meridiana, le storture irrisolte del trasporto pubblico locale, l'aggregazione tra Fs e Anas, la "battaglia navale" tra gli armatori Grimaldi e Onorato. Queste ed altre questioni prioritarie sono state sviccerate nell'ultima riunione del Consiglio generale nazionale della Fit-Cisl, che si è tenuta il 17 e 18 maggio a Salerno.

Il Segretario generale Giovanni Luciano, nella sua relazione, ha sottolineato che molti di questi problemi, che il sindacato sta affrontando nei trasporti, nascono dalla riforma sbagliata del Titolo V della Costituzione, che nel 2001 ha introdotto il federalismo. Lo stesso Primo Ministro Matteo Renzi ha riconosciuto ora questa stortura, che però la Fit-Cisl denuncia da oltre tre anni.

Oltre all'attualità, naturalmente, il Consiglio generale si è occupato delle iniziative della Fit approvandone due nuove, volute e organizzate dalla Segreteria nazionale. La prima è il protocollo di accordo tra la Fit e la Felsa-Cisl, Federazione dei lavoratori somministrati, autonomi e atipici. Il protocollo mira a sostenere e rappresentare meglio i lavoratori somministrati nei trasporti. L'altra iniziativa è la campagna "Sono Stato io", rivolta agli studenti delle scuole elementari, medie e superiori per insegnare loro il rispetto dei mezzi pubblici. La campagna partirà a settembre.

Infine il Consiglio generale ha salutato Maria Saglimbeni, che va in pensione dopo anni di militanza nella Fit-Cisl e nel

suo Coordinamento donne. Saglimbeni è stata insignita del titolo di maestra del lavoro proprio per il suo impegno sindacale. Il Segretario generale Giovanni Luciano l'ha ringraziata a nome di tutta la Federazione.

Cosa sta succedendo nei trasporti?

La relazione di Giovanni Luciano è cominciata con una premessa: «Quasi sempre arriva prima il sindacato che chi governa – ha esordito – Ad esempio se il Governo Monti ci avesse dato retta sulla riforma delle pensioni, non avremmo avuto per anni il disastro degli esodati. Il Premier Matteo Renzi lo scorso 8 maggio, ospite di Che tempo che fa, ha ammesso che il federalismo, introdotto nel 2001, è stato introdotto male dal centro-sinistra per rincorrere elettoralmente la Lega Nord. Noi che questa riforma è sbagliata lo diciamo da oltre tre anni. Già al Congresso 2013 ne avevo parlato. E proprio da qui, da questo federalismo malfatto che si poteva evitare ascoltandoci, nascono buona parte dei problemi che il sindacato deve affrontare



anche nei trasporti», a partire, ovviamente, dalle aziende partecipate.

Dopo questo preambolo, il primo argomento affrontato dal Segretario generale non poteva che essere la vertenza dei lavoratori dei servizi ambientali per il rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro con Utilitalia e Fise. Lo sciopero na-

zionale del 30 maggio 2016 deve vedere il sostegno delle strutture della Federazione a tutti i livelli. Tale protesta deve essere l'occasione per spiegare all'opinione pubblica le ragioni di una vertenza che non è solo rivendicativa del salario, ma che tende a valorizzare la trasformazione positiva di un ambito produttivo fondamentale per i cittadini, trasformazione che deve avvenire attraverso un modello partecipativo e uno sviluppo industriale sostenibile, supportato da norme contrattuali e legislative che tengano in equilibrio le esigenze di efficienza ed economicità con le tutele dei lavoratori dell'ambiente (per saperne di più si veda l'articolo a firma Angelo Curcio a pagina 6 di questo numero de La Voce).

Il Consiglio generale ha espresso sostegno anche alla dura vertenza dei lavoratori Meridiana in un momento cruciale per l'esistenza di questa compagnia aerea, che dopo 53 anni di storia rischia di chiudere i battenti. Purtroppo questa non è una normale vertenza. Meridiana per la Regione Sardegna rappresenta tanto, forse troppo: in quanto ad occupazione è la seconda azienda privata per grandezza. Per questo la Fit-Cisl è scesa in prima linea, richiamando tutti ad un forte senso di responsabilità, facendo pressione su Governo e istituzioni per ridurre al minimo gli esuberi, anche richiedendo l'urgente emanazione del decreto sul Fondo speciale del trasporto aereo, varato la scorsa settimana, che vede due anni aggiuntivi di sostegno al reddito a totale carico del Fondo.

Venendo all'ampio capitolo della mobilità ferroviaria, il Consiglio generale innanzi tutto ha stigmatizzato le richieste del gruppo Ferrovie dello Stato Italiane al tavolo delle trattative in corso per il rinnovo del contratto aziendale (per saperne di più si veda l'articolo di Gaetano Riccio a pagina 10 di questo numero de La Voce). Le Fsi da tempo, grazie a quanto fatto dal sindacato confederale, Fit-Cisl in testa, non sono più un'azienda in ristrutturazione. I risultati di bilancio lo confermano. Come ha sottolineato Giovanni Luciano, se c'è un problema nel trasporto merci la Fit-Cisl lo



affronterà, ma non senza una risoluzione contestuale del problema previdenziale degli equipaggi, dei macchinisti e del personale viaggiante, esplorando tutte le possibili soluzioni in azienda e ricercando contestualmente il benessere del Ministero del Lavoro.

Un altro tavolo aperto è quello per il rinnovo del ccnl della logistica, trasporto merci e spedizione. Il Consiglio generale ha espresso sostegno alla Segretaria nazionale nella delicata fase che sta attraversando tale trattativa e ha ribadito l'importanza del mantenimento del contratto unico del comparto, contraddistinto, magari, dalle specificità relative al frastagliato mondo della logistica e del trasporto merci. È imprescindibile un confronto con tutte le controparti, atto ad un riallineamento e alla unificazione del tavolo negoziale, che possa coniugare un buon rinnovo contrattuale in relazione al mutando e mutato mondo del lavoro.

Venendo al capitolo sulle autostrade, grande contrarietà è stata espressa dal Consiglio generale in merito alla sentenza del Tar che ha invalidato il dispositivo del Ministero dei Trasporti e delle Infrastrutture circa l'obbligo di presenziamento delle piste dei caselli autostradali. Il Consiglio generale ha dato mandato alla Segreteria generale di sostenere, ad

adiuvandum, il ricorso del Mit al Consiglio di Stato al fine di evitare ricadute occupazionali nefaste per i lavoratori autostradali.

Lavoratori che, tra l'altro, aspettano il rinnovo contrattuale. A questo proposito il Segretario generale è intervenuto più volte anche sui mass media, sia con dichiarazioni sia con lunghe analisi, esprimendo forte disapprovazione per l'argomento pretestuoso con cui la parte datoriale ritarda il rinnovo del ccnl: non ci sono i soldi. Una tale affermazione può sembrare una presa in giro detta da aziende che godono di monopoli di fatto, con rendite sicure dovute a pedaggi che aumentano ogni anno in base a calcoli che il Mit si rifiuta di rendere pubblici, nonostante le insistenze del sindacato (per saperne di più sul rinnovo del ccnl si invita a leggere l'articolo a firma Marino Masucci a pagina 19 di questo numero de La Voce).

Rapidità nel rinnovo del ccnl è stata auspicata dal Consiglio generale anche per quello dell'Anas. E a questo proposito Giovanni Luciano non poteva non tornare sull'argomento dell'aggregazione con Fsi. Il Segretario generale ha ribadito con forza che si tratta di una grande occasione per il Paese, perché i vantaggi saranno molti e notevoli: nascerà un grosso player delle infrastrutture, Anas uscirà finalmente dall'ambito della Pubblica Amministrazione,

che comporta troppi vincoli per il core business del gestore della rete stradale nazionale, e si potranno fare le assunzioni che servono sia alle due aziende sia al Paese. «Piccolo non è sempre bello», ha evidenziato Giovanni Luciano riferendosi alle tante mini-aziende in balia della politica e del clientelismo, bloccate e inefficienti.

Tale nanismo aziendale affligge soprattutto le aziende di trasporto pubblico locale - altro ambito in cui Fsi può e deve giocare un ruolo maggiore - molte delle quali sono zombie, morti che camminano. Anche su di loro si vedranno gli effetti del decreto Madia, per i quali il Consiglio generale ha espresso forti preoccupazioni. L'auspicio della Fit-Cisl, pertanto, è che si facciano importanti modifiche e integrazioni all'attuale testo della riforma nella direzione di maggiori incentivi per l'aggregazione di imprese, un importante aumento dimensionale dei bacini di traffico previsti e reali tutele per il lavoro. Il bacino di traffico appare particolarmente assurdo. Il decreto Madia, infatti, prevede che a gara vadano messe fette di territorio pari a 350mila abitanti: «Si tratta della regione Molise o di un paio di quartieri di Roma», ha osservato il Segretario generale sottolineando l'ingestibilità di tale vincolo.

Stessa preoccupazione è stata espressa rispetto al decreto riferito al Codice Appalti,



perché l'ultimo giorno, poco prima della sua definizione, il Consiglio dei Ministri ha stravolto alcuni emendamenti che le orga-

nizzazioni sindacali avevano dato per acquisti durante il confronto nelle commissioni, e in particolare quelli relativi alla "clausola sociale". È un atto gravissimo che toglie tutele importanti ai lavoratori e il sindacato chiede al Governo di tornare sui suoi passi.



Un capitolo della discussione non poteva non essere dedicato alla "battaglia navale" tra gli armatori Grimaldi e Onorato. La delega al Governo sulla revisione della legge 30/98, in materia di sostegno economico agli armatori al fine di evitare la fuga verso bandiere di comodo, deve essere monitorata con molta attenzione. Le buone intenzioni del voler tutti lavoratori italiani a bordo possono avere conseguenze pesantissime, come una ulteriore fuga degli armatori verso paradisi fiscali



europei come Malta (per saperne di più si veda l'articolo di Giovanni Olivieri a pagina 23 di questo numero de La Voce).

Il protocollo con Felsa-Cisl

Il Consiglio generale ha espresso apprezzamento per il protocollo sottoscritto tra Fit e Felsa: per le due Federazioni rappresenta un momento di collaborazione e sinergia importante, dove poter rappresentare e tutelare tutte le forme contrattuali, soprattutto le più deboli, presenti nello stesso luogo di lavoro.

«L'impegno che le due categorie si sono poste – ha detto Giovanni Luciano presentando il documento firmato da lui stesso e dal Segretario generale di Felsa-Cisl Ivan Guizzardi – scaturisce dalla sempre maggiore presenza dei lavoratori in sommini-

strazione nei settori rappresentati dalla Fit-Cisl, che richiede pertanto una sempre maggiore sinergia tra le due categorie. Tale sinergia va sviluppata in modo particolare in ambito aziendale e territoriale con un forte coinvolgimento delle Rsu/Rsa. È necessario pertanto che ci sia una stretta collaborazione tra i delegati della Felsa e della Fit per consentire una maggiore sindacalizzazione dei lavoratori somministrati».

Tra le altre azioni, il protocollo sottoscritto prevede: momenti di formazione congiunta sulle tematiche della somministrazione, assemblee comuni nei luoghi di lavoro, comuni campagne di proselitismo e la creazione di una banca dati degli iscritti con queste modalità.

La campagna "Sono Stato io"

Molto positivamente è stata accolta anche la campagna "Sono Stato io", che la Fit-Cisl lancia al fine di sensibilizzare le nuove generazioni verso il rispetto dei beni destinati al trasporto pubblico.

Questa campagna è un'idea della Segreteria nazionale e partirà a settembre in collaborazione con Cisl Scuola, Mit e Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca e consiste in un concorso a premi rivolto agli studenti delle scuole elementari, medie e superiori. La premiazione si svolgerà durante il prossimo Congresso della Fit-Cisl nella primavera 2017.

La campagna testimonierà, ancor di più, quanto la Fit Cisl sia un sindacato che tutela i lavoratori suoi iscritti, ma con un approccio aperto alla società civile. Il Consiglio generale ha apprezzato come strategico il dialogo con l'universo-scuola, in cui crescono in nostri figli e si formano i cittadini e quindi i lavoratori di domani. La Fit-Cisl, quindi, ancora una volta ha un ruolo attivo e partecipato, promuovendo cultura e senso civico, forte dell'esperienza e delle competenze che ogni giorno acquisisce come sindacato. È una prova importante in cui sarà nevralgico il modo in cui



saremo capaci di cogliere la sfida del dialogo e della comunicazione efficace con le nuove generazioni.

L'abbraccio a Maria Saglimbeni

Ma il momento forse più emozionante di tutta la riunione è stato l'abbraccio, metaforico ma non solo, a Maria Saglimbeni, che lascia la Fit-Cisl perché va in pensione dopo anni di lavoro e soprattutto di militanza nella Cisl e nella nostra Federazione. La rilevanza del suo impegno è stata riconosciuta anche dallo Stato italiano: il 1 maggio scorso è stata insignita della Stella al Merito del Lavoro e fregiata del titolo di Maestra del Lavoro.

Il Segretario generale l'ha ringraziata pubblicamente, abbracciata e omaggiata tra gli applausi del Consiglio generale e a nome di tutta la Fit-Cisl.

Giulia Dellepiane

g.dellepiane@cisl.it

Servizi ambientali

È finita la pazienza del sindacato ma resta la responsabilità

*Proclamato per il 30 maggio lo sciopero dei lavoratori delle aziende aderenti a Utilitalia e Assoambiente
Il Coordinatore nazionale Angelo Curcio spiega il perché*

Dopo 28 mesi di estenuanti confronti e di condizionamenti dovuti a problematiche politico-organizzative di entrambe le associazioni datoriali, la trattativa per il rinnovo del contratto dei servizi ambientali, per le aziende pubbliche e private, si è bruscamente interrotta per il rifiuto di Utilitalia e Assoambiente di valorizzare il nuovo ccnl sul piano dei diritti e delle tutele. I sindacati non hanno potuto che dichiarare 24 ore di sciopero per il 30 maggio in tutte le aziende aderenti alle due associazioni.

Il ritardo sin qui accumulato sta penalizzando nettamente le condizioni delle lavoratrici e dei lavoratori del settore. L'atteggiamento delle associazioni datoriali fa trasparire la volontà di non voler concludere il rinnovo contrattuale e di cogliere i presunti vantaggi che il mancato rinnovo porterebbe alle casse aziendali a danno dei lavoratori.

In questa situazione di conflitto è indispensabile il coinvolgimento dei lavoratori, fornire loro un quadro completo della situazione, spiegando con chiarezza le motivazioni che hanno portato alla rottura di entrambi i tavoli contrattuali.

Le proposte del sindacato

Occorre implementare le garanzie occupazionali e contrattuali dei lavoratori nei cambi d'appalto. Per questo è necessario

che l'articolo 6 sui passaggi di gestione contenga: una condizione di miglior favore che tuteli il lavoratore nel passaggio di azienda, in caso di licenziamento illegittimo (bisogna introdurre l'obbligo di reintegra previsto dalla legge 92/2012); l'assunzione senza soluzione di continuità dei lavoratori sottoposti al passaggio d'appalto; la garanzia occupazionale dei lavoratori in caso di reinternalizzazione di servizi in appalto.

In caso di ristrutturazione aziendale secondo le procedure dell'articolo 7 bisogna garantire due obblighi: quello di assunzione immediata all'atto del passaggio dei lavoratori prima del confronto in caso di ristrutturazione aziendale e quello di cercare soluzioni possibili per il mantenimento dei livelli occupazionali in caso di scelte che possono avere effetti sugli organici.

L'articolo 8 va adeguato rispetto al nuovo codice appalti per implementare le garanzie in caso di esternalizzazione di servizi, garantendo: la valorizzazione dell'offerta economicamente più vantaggiosa in caso di appalto; l'obbligo del passaggio di lavoratori tra le imprese in appalto; clausole di recessione per le imprese inadempienti per violazioni contrattuali anche relative al mancato pagamento della previdenza complementare; maggiori obblighi sulla responsabilità solidale.

Nella la classificazione del personale chiediamo l'ampliamento dell'area spazzamento e raccolta per includere quelle figure professionali oggi fuori dal ciclo produttivo; la previsione di nuove figure nell'area tecnico-amministrativa per una maggiore possibilità di ricollocazione del personale inidoneo; inserire nei costi di rimborso patente anche i quelli di rinnovo della carta qualificazione conducente e dell'acquisizione della scheda tachigrafica elettronica.

Relativamente al miglioramento del comparto e trattamento per infermità dovuta a malattia, sono necessari l'istituzione di un unico comparto a 510 giorni su 1095, innalzando le garanzie di mantenimento del posto di lavoro rispetto all'attuale comparto breve di 365 giorni, e l'ampliamento delle tutele per i malati affetti da patologie gravi.

Vogliamo anche che sia introdotto un nuovo sistema completo e articolato dell'orario di lavoro che contenga le necessarie garanzie a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, attraverso una definizione regolata dei riposi e degli orari complessivi: riduzione da 10 a 9 ore del tetto orario giornaliero compreso lo straordinario; riduzione da 50 a 48 ore del tetto orario settimanale compreso lo straordinario; riduzione da 200 a 150 ore del tetto annuale di straordinario confermando la possibilità di elevarlo solo attra-

verso la contrattazione aziendale; in caso di superamento del tetto annuo del monte ore straordinario tramite la contrattazione aziendale, verifica delle condizioni di salute e sicurezza per chi effettua lavoro aggiuntivo e valorizzazione delle politiche occupazionali attraverso la previsione di nuove assunzioni; inclusione nell'effettivo tempo lavoro delle operazioni di vestizione degli indumenti di prevenzione individuali (Dpi); sul nuovo orario a 38 ore discussione aperta sui tempi di attuazione (2017 o 2018) sulla compensazione in permessi orari (rol) e risorse economiche per il welfare contrattuale (sanità integrativa, fondo sostegno al reddito, previdenza complementare e via elencando) e sulle modalità di ripartizione dei nuovi carichi di lavoro su cui il sindacato chiede la contrattazione. È necessaria la clausola di salvaguardia per evitare eventuali esuberi con l'applicazione delle 38 ore.

Un altro passo è l'istituzione del Fondo contrattuale previsto dalla legge Fornero, per permettere un pensionamento anticipato in caso di inidoneità certificata ed eventuali esigenze di ammortizzatori sociali. Oltre a ciò è necessario estendere a tutti i dipendenti l'iscrizione obbligatoria minima al fondo pensione complementare a carico dell'azienda.

Quanto al codice disciplinare ne chiediamo uno unico da adottare in tutte le aziende onde evitare la difformità di trattamento sui vari appalti e i licenziamenti facili anche alla luce delle norme in materia contenute nel Jobs Act.

E veniamo alla parte economica e al welfare contrattuale. Per il biennio 2014-2015 su entrambi i tavoli si è ottenuto un elemento di copertura economica (Ece) a integrale copertura del periodo dal 1 maggio 2014 al 31 dicembre 2014, un compenso forfettario "una tantum" di 210 euro, considerato che l'Ipca del 2014 si è attestata su una media dello 0,2 % e che conseguentemente su un parametro medio il valore complessivo dell'anno è pari a 51,80 euro, l'importo è sicuramente superiore.

Per il 2015 è stato corrisposto un importo mensile parametrato, a titolo di anticipazione sui futuri miglioramenti contrattuali, pari a 11 euro su Utilitalia e di 13 euro su Assoambiente.

A consolidamento di questo biennio sono stati chiesti 40 euro da mettere su voci di welfare contrattuale.

Per il nuovo triennio 2016 – 2018 sono stati richiesti 100 euro tra tabellare e welfare contrattuale anche a compensazione (in aggiunta ai r.o.l.) dell'aumento di orario.

Le posizioni datoriali

Cominciamo dall'articolo 6 e alle regole sul passaggio di gestione. Utilitalia dopo anni di applicazione di questa fondamentale norma ne mette in discussione l'esigibilità. Inoltre entrambe le associazioni datoriali rifiutano di riconoscere la condizione di miglior favore che tuteli il lavoratore, all'atto del passaggio di azienda, in caso di licenziamento illegittimo. Per questo occorre introdurre l'obbligo di reintegra previsto dalla legge 92/2012. Ambedue hanno anche negato la disponibilità all'assunzione senza soluzione di continuità dei lavoratori sottoposti al passaggio d'appalto.

Quanto alla classificazione del personale, Assoambiente vuole unificare le aree spazamento e raccolta con quella della conduzione per implementare l'utilizzo dei conducenti nelle attività di raccolta con un abbassamento delle posizioni d'inquadramento sia per i nuovi che per i vecchi assunti che passano a un livello superiore. Utilitalia vuole bloccare in ogni livello la maturazione del diritto di passaggio dal parametro B al parametro A con il livellamento a quello più basso. Entrambe chiedono di ampliare le mansioni per quelli più bassi.

Inoltre Utilitalia ritiene che gli appalti debbono essere liberi e senza troppe condizioni di tutela sia occupazionali che contrattuali, a tal fine richiede un ampliamento

delle possibilità di esternalizzare con una riduzione della responsabilità sociale.

Quanto agli orari chiedono l'aumento di quello settimanale a 38 ore, l'aumento della flessibilità oraria e la riduzione delle maggiorazioni del lavoro straordinario e delle altre maggiorazioni contrattuali.

Entrambe mirano anche a peggiorare il trattamento economico per le malattie brevi con una decurtazione del 50% della retribuzione nei 3 giorni di carenza non pagati dall'Inps all'azienda, sul modello del ccnl del commercio.

Circa il fondo contrattuale di solidarietà, entrambe sono disponibili a costituirlo.

E chiudiamo con la parte economica: Utilitalia non ha formulato nessuna proposta in tal senso al tavolo delle trattative e Assoambiente, ad oggi, prevede fino al 2018 un aumento di 63 euro sul 3° livello A.

Conclusioni

La dichiarazione di sciopero del 30 maggio deve essere non solo la risposta forte a chi vuole la parcellizzazione e conseguente precarizzazione del settore, magari sfruttando la parte peggiore del Jobs Act, ma deve dare forza a un confronto sui territori che investa le forze politiche locali parlando del nostro progetto.

Infine, nella strumentale posizione di Utilitalia sulle agibilità sindacali si nasconde un'altra volontà, quella di rendere il sindacato inerme e asservito alle imprese: senza le attuali agibilità contrattualmente riconosciute ci sarebbero a disposizione solo quelle "gentilmente" concesse dalle aziende, con una conseguente perdita di autonomia dell'azione sindacale che abbiamo già conosciuto in alcuni settori. Se poi si vuole parlare di costi, provocazione per provocazione basterebbe dire che tre stipendi di alcuni grandi manager coprono le spese di tutte le attuali agibilità sindacali.

Rinnovo ccnl Attività ferroviarie: lavori in corso

A che punto è la trattativa?

Lo spiega il Coordinatore nazionale Salvatore Pellecchia

Il confronto sul rinnovo del Contratto collettivo nazionale della Mobilità area contrattuale Attività ferroviarie 20 luglio 2012 (ccnl Maf), che si è avviato all'inizio del mese di marzo 2016, prosegue senza sosta con un calendario che prevede due/tre incontri settimanali fino alla fine del mese di giugno 2016.

La composizione della delegazione datoriale, fino a questo momento, si è presentata con un assetto "a ranghi ridotti" in quanto composta solo dall'Agens, l'Agenzia confederale dei Trasporti e dei Servizi che associa il gruppo Ferrovie dello Stato Italiane e Ancp, Associazione nazionale cooperative pluriservizi. Non si sono ancora visti, invece, i rappresentanti delle associazioni Fise-Uniferr, Legacoopservizi e Fedelavoro Confcooperative, parti datoriali che associano aziende presenti nel mondo degli appalti ferroviari e che hanno sottoscritto per adesione il ccnl Maf il 19 novembre 2015.

Verosimilmente proprio per questa ragione, quando è stata affrontata la prima parte del contratto, il "Sistema di relazioni industriali e diritti sindacali", Agens non ha voluto trattare la parte relativa agli appalti e la discussione è passata direttamente alla seconda parte del contratto, quella relativa al "Mercato del lavoro".

L'articolo 16 "Appalti e trasferimenti d'azienda" e gli articoli 16 bis "Appalto e cambio appalto" e 16 ter "Affidamento

servizi di trasporto a seguito di gara" sono stati introdotti nella contrattazione in maniera così articolata per la prima volta nel ccnl Maf e l'applicazione dei primi due ha messo in luce diverse lacune, che dovranno necessariamente essere colmate in occasione del rinnovo in atto. Anche per queste ragioni è opportuno che la composizione della delegazione delle controparti datoriali si completi al più presto.

Oltre alle parti citate è stata esaminata e discussa anche la terza parte del ccnl Maf, la "Classificazione professionale". Non sono state ancora trattate la parte quarta "Orario di lavoro", che disciplina tutti gli aspetti connessi alle norme di impiego del personale, la parte quinta relativa allo "Svolgimento del rapporto di lavoro" e la parte sesta "Retribuzione".

Lo stato dell'arte del negoziato e gli argomenti affrontati

Sistema di relazioni industriali e diritti sindacali

Nel riesaminare le previsioni relative alle relazioni industriali, le parti hanno convenuto di confermare sostanzialmente l'intero articolo 1, integrando la disciplina del "Comitato per le Pari Opportunità" con una norma che recepisce l'accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 26 aprile 2007, e la parte relativa alla "Fase dell'informativa aziendale" con

una previsione che regola la gestione delle "informazioni riservate vincolate da un obbligo di riservatezza".

Nell'articolo 2 "Assetti contrattuali" gli aspetti relativi alla definizione dei soggetti deputati alla contrattazione e all'efficacia della stessa sono stati integrati e/o sostituiti con il recepimento dei contenuti del testo unico sulla Rappresentanza sottoscritto fra Cgil, Cisl, Uil e Confindustria il 10 gennaio 2014. Analogamente si è proceduto per gli articoli 3, 4 e 5 rispettivamente relativi a: "Contratto collettivo nazionale di lavoro"; "Secondo livello di contrattazione" e "Procedure di negoziazione a livello aziendale".

All'articolo 6 "Contributi sindacali", proprio in recepimento delle norme che regolano la rappresentanza, è stabilito che il lavoratore che decide di aderire a un'organizzazione sindacale deve procedere, contestualmente, alla revoca dell'eventuale delega precedentemente conferita a favore di altre sigle sindacali. Ciò per avere certezza che il livello di rappresentanza delle singole organizzazioni sia reale.

Rispetto alle norme sull'affissione (art. 7) che regolano le modalità di diffusione dell'informativa sindacale e all'articolo 10 "Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza - RIs", non essendo intervenute modifiche a livello legislativo, non vi sono state proposte di modifica, mentre per quanto attiene all'articolo 8 "Permessi sin-

dacali” le controparti datoriali hanno proposto una modifica - apparentemente peggiorativa delle attuali condizioni - che, se non corretta, potrebbe creare problemi di “autonomia” delle rappresentanze sindacali.

Per quanto attiene alla “Istituzione, funzionamento e prerogative delle Rappresentanze sindacali dei lavoratori” regolamentate all’articolo 9, le modifiche apportate pongono il testo contrattuale in sintonia con il testo unico sulla Rappresentanza.

L’istituto che disciplina lo svolgimento delle assemblee sindacali (articolo 11) precisa alcuni aspetti relativi al loro svolgimento durante l’orario di lavoro, perché in fase di applicazione del vigente testo contrattuale hanno determinato problemi, e lascia alle parti la possibilità di definire a livello aziendale diverse modalità per la loro indizione.

Sempre al fine di recepire le nuove previsioni in materia di rappresentanza sindacale, l’articolo 12 cambia denominazione in quanto al “Referendum” si aggiunge la “Consultazione certificata” per consentire nell’ambito aziendale, oltre all’indizione dei Referendum così come previsto dallo Statuto dei Lavoratori, anche lo svolgimento di questo secondo tipo di consultazione, in quanto i contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali che abbiano complessivamente un livello di rappresentatività nel settore superiore al 50%, per essere efficaci e pienamente esigibili anche nei confronti delle organizzazioni sindacali che non li abbiano sottoscritti ma che aderiscano a una delle tre confederazioni firmatarie del Protocollo, devono essere previamente sottoposti a consultazione certificata dei lavoratori.

Sugli articoli 13, 14 e 15 che definiscono rispettivamente: la concessione di locali aziendali per l’espletamento delle attività sindacali; la costituzione - laddove ricorrano le condizioni - dei Comitati aziendali europei (Cae); la non cumulabilità dei di-

ritti riconosciuti alle rappresentanze sindacali dal ccnl Maf con quelli eventualmente riconosciuti allo stesso titolo in sede aziendale; non vi sono state richieste di modifica e/o di integrazioni e pertanto è prevalsa la volontà delle parti di confermarli nella loro attuale versione.

Come già anticipato, gli ultimi tre articoli della prima parte del contratto collettivo che regolamentano gli appalti di servizio sono rimasti in sospeso e non sono stati ancora discussi.

Mercato del lavoro

La seconda parte del Ccnl Maf, che porta appunto il titolo “Mercato del lavoro”, disciplina l’insieme delle norme che governano l’incontro tra le aziende con posizioni di lavoro da coprire e le persone in cerca di occupazione e, in particolare, regola le varie tipologie contrattuali previste dal nostro sistema legislativo.

All’articolo 17 “Costituzione del rapporto di lavoro” rimane confermato il principio secondo il quale «Il contratto di lavoro a tempo indeterminato è la forma comune dei rapporti di lavoro». Principio che, alla luce delle recenti riforme governative in materia di tutele reali (Jobs Act), non ha più il valore che aveva fino al 7 marzo 2015. Sul periodo di prova previsto all’articolo 18 non sono state registrate richieste di modifiche, invece l’articolo 19 che disciplina il contratto di lavoro a tempo determinato dovrà essere adeguato recependo le modifiche scaturite dall’entrata in vigore del decreto legislativo 81 del 15 giugno 2015. Per quanto attiene al contratto di lavoro a tempo parziale, l’entità delle modifiche si riduce a una semplificazione del testo e vengono meglio circostanziate le causali per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a parziale. Il “Contratto di inserimento” previsto all’articolo 21 viene eliminato, perché non più previsto dalla vigente legislazione e la previsione del “Contratto di apprendistato professionalizzante”, applicabile ai giovani con età compresa fra il diciottesimo anno e prima del compi-

mento del trentesimo anno, viene anch’essa allineata con le disposizioni del decreto legislativo 81/2015. La parte contrattuale sul “Mercato del lavoro” si completa con la definizione dei contratti di: “Somministrazione a tempo determinato” e “Telelavoro” che, nella sostanza, non subiscono variazioni.

Classificazione professionale

La scala classificatoria articolata su 7 livelli professionali, cui corrispondono 16 posizioni retributive, viene confermata. In riferimento alle mansioni, le controparti datoriali hanno richiesto di mettere la norma contrattuale in sintonia con le recenti modifiche, in quanto la richiamata nuova legislazione ha sostituito integralmente l’articolo 2103 del codice civile, eliminando il precedente riferimento alle mansioni cosiddette equivalenti e riconoscendo così al datore il potere di modificarle unilateralmente. Rispetto a tale richiesta la posizione sindacale è volta a prevedere una causale che giustifichi l’eventuale variazione delle mansioni.

I prossimi argomenti in discussione

Sugli argomenti finora affrontati il percorso negoziale si è sviluppato con fluidità perché, prevalentemente, si sono recepiti gli aggiornamenti determinati dall’evoluzione legislativa.

Il confronto proseguirà sulla parte quinta del ccnl Maf, quella relativa allo “Svolgimento del rapporto di lavoro” e, probabilmente, si cominceranno a incontrare le prime difficoltà.

Tuttavia il settore della mobilità ferroviaria è uscito dalla crisi e il dato è testimoniato dai dati di bilancio diffusi dalle aziende.

Il sindacato respinge le proposte di Fs sul contratto aziendale

“Impraticabili”, così le definisce Gaetano Riccio, Coordinatore nazionale, e spiega il perché

Il confronto per il rinnovo del contratto collettivo nazionale della Mobilità relativo all’area contrattuale della mobilità ferroviaria prosegue sia con la discussione nella sede datoriale di Agens sulla parte del contratto nazionale sia parallelamente con

il gruppo Ferrovie dello Stato Italiane per il rinnovo del contratto aziendale.

Per quanto riguarda il tavolo relativo al contratto aziendale, il dialogo è giunto ad uno snodo fondamentale in quanto la dirigenza ha completato la presentazione

delle proposte relative all’orario di lavoro, illustrando anche quelle per le altre divisioni di Trenitalia e per il personale di Rete ferroviaria italiana.

Le proposte sono riassumibili nella tabella.

Descrizione	Proposte aziendali
Articolazione turni (per tutti)	I turni in seconda non sono più considerati “avvicendati”, ma si possono avere due distinte prestazioni, anche con turno spezzato sia nella parte antimeridiana che postmeridiana.
Ferie (per tutti)	Allargamento del periodo delle ferie dal 1 giugno al 30 settembre, con tutela del personale con figli in età scolare (esclusione dal primo e dall’ultimo periodo).
Orario settimanale del personale mobile (tutte le divisioni)	38 h settimanali elevabili a un max di 44 h (eliminazione del limite minimo) con visibilità turni di servizio a 3-4 mesi.
Riposo settimanale del personale mobile (tutte le divisioni)	3.538 h annue con soli 8-10 periodi di riposo di 60 h consecutive con la domenica come giorno di riposo settimanale, al posto dei riposi qualità e week end.
Refezione (personale mobile)	Inserimento nei turni di servizio della pausa di 30’ solo se il servizio interessa interamente il periodo 11-15 e 18-22.
Riposo fuori residenza (personale mobile)	Elevazione Rfr da 4-5 a 7 nel mese; Aumento dell’assenza dalla residenza da 24 a 30 h.
Assegnazione della produzione	Possibilità di variazione della produzione con un +/- 20 % per la rivisitazione del reticolo degli impianti.
Servizi Freccia Bianca	I servizi Freccia Bianca vanno considerati con la normativa della sezione Sp1 (servizi veloci a mercato).
Modulo di scorta	Revisione del modulo di scorta sul servizio universale con il Capo Treno fino a 8 vetture (come in Divisione passeggeri regionale).
Divisione passeggeri regionale	Equipaggio Mec1 (modulo equipaggio condotta con un solo macchinista) e Mec4 (modulo equipaggio condotta con un macchinista e un capotreno): elevazione della condotta effettiva da 5.30 h a 6 h. Nelle giornate che prevedono servizi con inizio alle ore 4.30, l’equipaggio è Mec2 (modulo equipaggio condotta con due macchinisti) per i servizi in partenza fino alle 5.00, dopo diventa Mec1.
Rfi – Lavoro notturno	Esigibilità di 5 servizi notturni tra 2 riposi settimanali. I servizi notturni possono essere programmati dal lunedì alla domenica.
Rfi – Reperibilità e riduzione del riposo settimanale	Riduzione del riposo settimanale a 35 h in caso di intervento in reperibilità in giornata libera dal servizio.

Come abbiamo già ampiamente espresso sia con i comunicati che con le nostre dichiarazioni, il sindacato ha respinto al mittente queste proposte di Fsi e ha chiesto una sospensione del confronto in attesa di un chiarimento con i vertici del gruppo, sospensione che appunto riguarda solo il contratto aziendale ma non la trattativa sul contratto di settore, che prosegue.

Tale pausa con l'azienda si è resa necessaria in quanto abbiamo ritenuto impraticabili le proposte che ha formulato: a nostro avviso esasperano in maniera eccessiva tutti gli aspetti legati alle prestazioni lavorative del personale. Fsi non tiene in alcun conto i carichi di lavoro e i livelli di produttività che i ferrovieri hanno raggiunto in questi anni e che hanno determinato i positivi risultati raggiunti dalle società del gruppo, recentemente apparsi sugli organi di stampa.

Questo, secondo noi, è il punto fondamentale della questione: Fsi non è un'azienda in ristrutturazione in quanto i bilanci sono positivi da diversi anni e, con l'ultimo contratto, i livelli di produttività dei ferrovieri hanno fatto considerevoli passi in avanti.

E allora guardiamoli questi numeri. Il bilancio 2015 si è chiuso con un consuntivo 2015 che mostra un aumento dei ricavi di 195 milioni di euro, di cui 155 relativi solo ai servizi di trasporto, cioè alla vendita dei biglietti. Complessivamente il fatturato è stato pari a 8.585 milioni di euro, contro gli 8.390 del 2014.

In calo, rispetto agli anni precedenti, sono i ricavi da infrastruttura, ma in gran parte per effetto delle decisioni dell'Autorità dei Trasporti che ha ridotto gli introiti da pedaggio.

Gli interventi normativi come l'incremento del costo dell'energia elettrica per la trazione, la riduzione del ricavo unitario del pedaggio delle linee AV/AC e la revisione del regime normativo riguardante il servizio universale merci hanno avuto un im-



patto economico negativo di circa 173 milioni di euro.

L'utile netto nel 2015 risulta pari a 464 milioni di euro, in crescita rispetto ai 303 milioni del 2014. Ma il capitolo più positivo, non solo per il gruppo ma per l'intera economia del Paese, riguarda la crescita degli investimenti, in gran parte per gli interventi infrastrutturali di Rfi. Nel 2015, infatti, il loro volume è arrivato alla cifra di 5.497 e quest'anno il gruppo conta di incrementare ulteriormente questa voce superando la cifra di 6 miliardi di euro.

Guardiamo con grande soddisfazione ai numeri del bilancio più che positivi, sapendo quanto i ferrovieri hanno dato in termini di maggiore produttività per determinare questi risultati.

Ora riteniamo sia arrivato il momento di corrispondere ai lavoratori il premio di risultato per quanto raggiunto e per quanto essi hanno dato per il rilancio delle attività

del Gruppo e, soprattutto, l'alta considerazione di cui godono le ferrovie nel panorama economico nazionale, ci fanno dire che le Fs non sono più un'azienda in ristrutturazione !

Quanto da noi affermato trova conferma nel positivo andamento dei conti e nei numeri dettagliati di bilancio che, volutamente, abbiamo riportato sul nostro giornale, anche perché, in anni non molto lontani, la stampa non faceva che parlare dei tanti segni meno delle ferrovie !

Ciò per sottolineare che la sospensione del tavolo, tuttora in atto, è stata da noi chiesta in quanto nell'incontro avuto con l'Amministratore Delegato ci è stata

presentata una situazione di emergenza relativa alla Divisione Cargo di Trenitalia, che vive una situazione difficile sia dal punto di vista dei conti che della produzione, mentre la proposta aziendale riguarda tutti i settori dell'azienda.

Per le ragioni sopra indicate, avevamo chiesto di discutere delle possibili azioni da mettere in atto per il rilancio complessivo del settore merci all'interno del più complessivo rinnovo del contratto di lavoro scaduto a dicembre 2014.

Su questi aspetti siamo pronti a confrontarci, come pure siamo stati e saremo sempre in prima linea nel rivendicare la tutela dei ferrovieri e l'unicità del Gruppo Fs, ma ai vertici aziendali diciamo che questa categoria con gli accordi fatti in anni recenti e, soprattutto, con l'ultimo contratto ha già ampiamente dato il proprio contributo al risanamento e che non accetteremo ulteriori appesantimenti dell'orario di lavoro.

IV Pacchetto ferroviario: il giallo del compromesso

Chi, lo scorso 20 aprile, avesse letto i comunicati stampa emessi dalla segreteria della Commissaria europea ai Trasporti Violeta Bulc, sicuramente sarà rimasto convinto che è stato raggiunto un compromesso definitivo sul pilastro politico del IV Pacchetto ferroviario. Chi invece avesse avuto la possibilità di entrare in contatto con qualcuno dei partecipanti alla riunione della contrattazione trilaterale, il cosiddetto "trilogo" tra Commissione, Parlamento e Consiglio europei, avrebbe avuto un'opinione diversa.

Nel corso della sezione primaverile del trasporto ferroviario e servizi dell'Etf, la Federazione europea dei lavoratori dei trasporti di cui la Fit-Cisl fa parte, c'è stato un incontro con il relatore "ombra" dell'Europarlamento che ha fornito una diversa versione di cosa è effettivamente accaduto nella riunione del trilogo, lasciando intravedere un piccolo giallo che dovrà essere risolto. L' "assassino" da trovare in questa vicenda si chiama "testo condiviso" sulle clausole sociali, da utilizzare per il personale che sarà coinvolto nei passaggi di operatore, a seguito di procedura di conferimento dei servizi pubblici ferroviari con gara d'appalto. Dalla riunione del trilogo sono usciti ben tre documenti diversi e l'unico accordo raggiunto è stato di dare mandato alla Commissione europea di fare una valutazione su quale sia quello migliore - che, comunque, non significa più favorevole ai lavoratori. Sostanzialmente c'è stata una presa di posizione da parte del Consiglio che ha imposto una sua versione del testo dell'articolo relativo alla protezione sociale.

Dopo questo pasticcio in salsa europea la situazione che si prospetta è la seguente: se non sarà accolto il testo di compromesso sottoscritto con il Parlamento europeo, sarà necessario il ricorso a una seconda lettura in seduta plenaria del Parlamento stesso che, però, per poter accettare le modifiche dovrà ottenere la maggioranza assoluta dei parlamentari indipendentemente dal numero dei presenti alla votazione. Nel caso si riuscisse a trovare la metà più uno dei parlamentari che vota contro i testi della Commissione c'è la possibilità di andare ad una terza lettura il prossimo anno. Tutto si gioca sui tempi. Infatti il percorso legislativo ora prevede che nel giro di quattro settimane la Commissione Trasporti del Parlamento europeo definisca i testi da portare in aula per la sessione che è prevista tra settembre o ottobre.

Stando alle informazioni ricevute pare ci siano poche possibilità di portare a casa un risultato come voluto da Etf. La visione della Commissione europea è quella di cancellare le tutele nel caso di passaggio da un operatore all'altro, ovvero l'azzerramento di quanto precedentemente maturato, la possibilità di non reintegrare tutti i lavoratori e di applicare loro un contratto diverso da quello di provenienza.

In attesa che vengano chiariti i testi, le risultanze dell'accordo ricalcano quanto già precedentemente formalizzato in termini di governance, ovvero il mantenimento delle holding. L'affidamento diretto dei servizi pubblici di trasporto ferroviario rimane la regola principale per nove nazioni, mentre per gli altri è l'affidamento

tramite gara con alcune limitazioni, come per i piccoli lotti fino a cinque milioni di euro di controvalore in servizi, anche se tale limite non è stato ben definito e rimane in ballo ancora la possibilità di aumentarlo a sette milioni. Non si registrano sostanziali variazioni alla possibilità, affidata alle autorità competenti, di trovare soluzioni idonee per rendere disponibile il materiale rotabile alle imprese subentranti dopo aver vinto le gare d'appalto.

A fine corsa, invece, è il percorso del pilastro tecnico le cui norme sono state approvate in seconda lettura dal Parlamento. Su questa parte del Pacchetto erano già state trovate le convergenze, tant'è che l'Agenzia europea per la sicurezza stava da tempo facendo pressioni per accelerarne l'approvazione e aveva organizzato momenti formativi e di informazione per illustrare le novità legislative. Occorre ricordare che, però, ora dovranno essere implementate ben sette deleghe che si trasformeranno in regolamenti, direttive o decisioni.

Il lavoro più urgente che l'Etf dovrà sbrigare è cercare di recuperare in extremis un buon testo sulle clausole sociali con un'azione di lobbying che si presenta ardua, in un Parlamento europeo la cui maggioranza è in favore delle posizioni della Commissione e l'opposizione, a geometria variabile, intreccia interessi nazionali e opportunità politiche non strettamente collegate al merito dei provvedimenti.

1° maggio e perdere il lavoro

*Grandi Stazioni cambia appaltatore e lascia a spasso 52 lavoratori.
L'analisi del Coordinatore nazionale Salvatore Pellecchia*

Il 1° maggio 2016 rimarrà ben impresso nella memoria di 52 lavoratori degli appalti ferroviari (utilizzati fino al 30 aprile nelle stazioni di Torino, Milano, Genova, Bologna, Firenze, Napoli e Verona), ai quali è toccata la sorte di rimanere senza occupazione proprio nella giornata in cui si celebrava la festa del lavoro. Oltre al danno di essere licenziati anche la beffa delle tempistiche.

In un primo momento la società Grandi Stazioni (la cui composizione azionaria, come si evince dal sito web, vede il gruppo Ferrovie dello Stato Italiane con una quota pari al 60%, aveva comunicato al Consorzio nazionale cooperative pluriservizi (Cncp) la decisione di cambiare appaltatore dal 15 aprile 2016. Successivamente la società che gestisce le quattordici principali stazioni italiane (Roma Termini, Roma Tiburtina, Milano Centrale, Torino Porta Nuova, Firenze Santa Maria Novella, Bologna Centrale, Napoli Centrale, Venezia Mestre, Venezia Santa Lucia, Verona Porta Nuova, Genova Piazza Principe, Genova Brignole, Palermo Centrale e Bari Centrale), anche con il compito di riqualificarle e valorizzarle, ha chiesto al Cncp di continuare a garantire le attività per ulteriori 15 giorni.

Nel bando di gara per l'affidamento dei servizi, Grandi Stazioni (che non applica il contratto collettivo nazionale della mobilità/Attività ferroviarie (ccnl Maf) 20 luglio 2012) non ha previsto alcuna clausola occupazionale a favore dei 52 lavoratori che hanno svolto per anni le attività di presenziamento e videosorveglianza nelle sette stazioni menzionate e, nonostante il Go-

Roma, 12 aprile 2016

Dott. Paolo Gallo
A.D. Grandi Stazioni S.p.A.

Dott. Stefano Savino
DCRUO GRUPPO FS S.p.A.

Dott. Arnaldo De Santis
Presidente CNCP

Società Security Service
Società ITALPOL

p.c. Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali
Direzione Generale della tutela delle
condizioni di lavoro - Div. VII

LORO SEDI

Prot. n. 15/2016 mob.

Oggetto: Attività di presenziamento accessori e videosorveglianza-Cessazione appalto.

Dalla comunicazione prot. n. 804 ricevuta in data 11.04.2016 dal Consorzio Cncp, apprendiamo che dal 15 aprile 2016 le attività di presenziamento accessori e videosorveglianza negli impianti della Società Grandi Stazioni non saranno più garantite dal Consorzio Cncp e saranno affidate ad altre imprese.

Premesso che attualmente nelle attività in parola sono impegnati 52 (cinquantadue) lavoratori ai quali si applica clausola occupazionale, non avendo ricevuto nessuna comunicazione dalle aziende subentranti, nelle more del perfezionamento dei complessivi interventi preannunciati dal Governo in materia di appalti pubblici, in particolare a tutela dell'occupazione nei casi di cambio appalto, e in costanza delle previsioni del vigente Ccnl della Mobilità/Attività Ferroviarie del 20 Luglio 2012, chiediamo al Committente l'immediata attivazione delle procedure previste con la convocazione dell'incontro teso a garantire il passaggio dei lavoratori attualmente presenti nell'appalto ai nuovi appaltatori.

Chiediamo altresì al Committente Grandi Stazioni S.p.A. di differire al 30 maggio 2016 la scadenza per il cambio appalto al fine di poter consentire, in ottemperanza alla normativa vigente, il regolare svolgimento delle procedure previste.

Distinti saluti.

Le Segreterie Nazionali

FILT-CGIL A. Rocchi
FIT-CISL S. Pellecchia
UILTRASPORTI G. Sestini
UGL U. ...
Salpas Orsa C. Fiorenza
FS Ferrovie P. ...

verno sia intervenuto lo scorso anno con modifiche legislative in materia di lavoro

(Jobs Act) con l'obiettivo di favorire l'occupazione, il provvedimento, in questo caso,

non prevedendo tutele occupazionali per i lavoratori degli appalti, si è rivelato sicuramente poco efficace per i 52 malcapitati.

Purtroppo la storia si ripete! Un precedente si è verificato all'inizio del 2016 quando, alla scadenza del contratto di appalto per la "gestione deposito bagagli" (31 gennaio 2016) in sette stazioni del circuito Grandi Stazioni, hanno perso il lavoro 56 lavoratori che, sommati ai citati 52 addetti alle attività di presenziamento e videosorveglianza, fanno 108.

Ancora una volta sono riaffiorate la precarietà e l'assenza di diritti dei lavoratori degli appalti che, in occasione dei cambi appalto, pur trovandosi in una condizione di analogia con quella prevista dal trasferimento d'azienda, laddove le fonti contrattuali non prevedono specifiche previsioni, non godono del "mantenimento dei diritti" a valle del subentro del nuovo datore di lavoro.

Talvolta, come nel caso in parola, il nuovo datore di lavoro non riescono neppure a conoscerlo. Ciò in quanto la legislazione che regola gli appalti di servizi non fissa un generale obbligo di fonte legale per l'acquisizione del personale operante nel perimetro dell'appalto da parte dell'appaltatore e pertanto appare sbilanciata a favore dei datori di lavoro.

Ma anche quando esistono fonti contrattuali e i lavoratori degli appalti non vengono espulsi dal ciclo produttivo come nei due casi citati, a ogni cambio appalto vengono sottoposti comunque a una fase di stress insopportabile: il nuovo datore di lavoro assumerà tutti i lavoratori impiegati nell'appalto? E, se sì, a quali condizioni?

Si ripropone così, inevitabilmente, quella sta diventando la "Questione degli appalti ferroviari": le stazioni appaltanti delle società del gruppo Fsi e/o delle società collegate, in fase di preparazione dei bandi, molto spesso non tengono conto della quantità di lavoratori che già svolgono le attività e, conseguentemente, dei relativi costi e fissano importi a base di gara molto

più bassi di quelli necessari a coprire l'onere complessivo.

In altre circostanze i bandi vengono predisposti considerando anche le percentuali di ammortizzatori sociali in atto (i cui costi sono a carico della collettività) oppure lasciando i costi del personale inalterati anche quando il volume di attività messo a gara è superiore a quello in atto.

Qualche società del gruppo Fsi, a fronte di specifici quesiti posti dalle imprese interessate a partecipare alle gare tesi a conoscere informazioni relative alle maestranze impiegate, non ha fornito i dati richiesti, rispondendo che «non si appalta manpower ma servizi» attuando, di fatto, una politica aggressiva e penalizzante nei confronti dei lavoratori degli appalti, facendoli divenire l'anello debole della catena del sistema ferroviario.

Se si pensa che nella maggioranza dei casi tali lavoratori svolgono attività proprie del ciclo produttivo ferroviario che in passato erano svolte all'interno dell'azienda, non si riesce a credere come si sia potuti arrivare in poco più di vent'anni a una situazione così precaria.

Negli anni novanta la pratica delle cosiddette esternalizzazioni dei servizi alla produzione portò anche le Ferrovie dello Stato a ricorrere al mercato per lo svolgimento di attività e servizi non ritenuti fondamentali e quindi non rientranti nel "core business" aziendale. Furono esternalizzate una serie di attività quali, ad esempio, la carica degli accumulatori, l'accompagnamento notte, le pulizie in diversi settori, le attività di portineria di sedi e strutture aziendali, le attività cosiddette accessorie, la micro-manutenzione e via elencando, a fronte delle quali si realizzarono recuperi di decine di migliaia di posizioni di lavoro (e quindi decine di migliaia di ferrovieri in meno in organico) e, conseguentemente, risparmi economici significativi.

L'evoluzione, negli anni, di queste pratiche ha fatto sì che nel sistema degli appalti ferroviari delle società del gruppo Fsi ope-

rino, attualmente, circa 10mila addetti coperti da clausola contrattuale e/o sociale e circa 800/1.000 per i quali non è prevista alcuna clausola, come nel caso dei lavoratori che operavano presso la società Grandi Stazioni.

Da qualche tempo gli sconti che le aziende praticano per aggiudicarsi l'appalto sono sempre più significativi, anche del 40%, e i committenti scelgono le offerte più basse senza porsi problemi rispetto alle probabili ricadute. Nel corso del 2015 diverse centinaia di lavoratori, pur avendo effettuato regolarmente le loro prestazioni, non hanno percepito lo stipendio o, nella migliore delle ipotesi, hanno percepito solo una quota parte delle spettanze dovute. Allo stesso tempo numerosi sono stati i "cambi di appalto" e i "subentri" che hanno richiesto la sottoscrizione di accordi relativi al ricorso agli ammortizzatori sociali per scongiurare licenziamenti collettivi.

La fase di rinnovo del ccnl Maf potrebbe essere un'opportunità per normalizzare la "questione degli appalti ferroviari".

Se, come auspicabile, si trovassero le sensibilità giuste per migliorare le clausole sociali per i lavoratori degli appalti, rimarrebbe il problema con i committenti con i quali non si riesce a instaurare il dialogo sindacale. In tali casi non è esclusa la possibilità per i lavoratori di agire legalmente nei confronti dell'impresa subentrante, laddove non dimostrata l'insussistenza delle condizioni per assumere le maestranze già impiegate nelle attività rilevate o nei confronti del committente quando è possibile dimostrare situazioni di interposizione di manodopera.

Salvatore Pellecchia

La sindrome da accerchiamento di Rfi

Come ben noto, l'8 luglio 2015 è stato raggiunto l'accordo tra Rete ferroviaria italiana e i sindacati inerente il nuovo modello organizzativo del settore Manutenzione Infrastrutture.

Altrettanto risaputo è che, dopo un accordo simile, si devono affrontare le fasi più impattanti, come l'interpretazione coerente di quanto sottoscritto, la transizione da un modello organizzativo a un altro, l'avvio della contrattazione territoriale, l'applicazione degli accordi conseguenti. In sintesi, il rispetto degli impegni assunti.

Fin qui niente di nuovo, tutto nella norma, in un sistema maturo di relazioni industriali. Ma ciò vale sul piano teorico, perché si innestano fattori, in primis riconducibili a "hominis sententiae", che contribuiscono in maniera notevole a determinare scenari preoccupanti. Questa nella sostanza è la principale difficoltà, ma non bisogna assolutamente scoraggiarsi: dobbiamo aiutare il meccanismo a funzionare superando certe problematiche per arrivare alla piena applicazione dei contenuti dell'accordo dell'8 luglio. Piena applicazione che non può fare a meno di corrette relazioni industriali.

Come detto sopra, per rendere completamente operativo il citato accordo vi sono da fare tutta una serie di passaggi, utilizzando molto buon senso ed evitando bizzarre interpretazioni. Semmai qualcuno avesse dei dubbi, non è che con la sola creazione delle Unità Manutentive (UM) terminano i compiti.

Come Fit-Cisl abbiamo scommesso molto

sugli effetti che l'applicazione dell'accordo può produrre, soprattutto da un punto di vista di reinternalizzazione di attività pre-giate, affrancandosi da costosi giochi e permettendo anche un cospicuo numero di assunzioni. Su quest'ultimo tema vi è da fare un'ulteriore sottolineatura: non è che siano destinate esclusivamente a un solo settore, perché il quadro della forza lavoro registra carenze, come da tempo sostenevamo, anche in realtà come quelle inerenti l'attività di Direzione Lavori, CEL (Coordinatore esecuzione lavori) e via elencando, solo per menzionarne alcune. Parafrasando il Ministro dei Trasporti, per poter portare a compimento la cura del ferro, serve per il gruppo Ferrovie dello Stato Italiane, e in questo caso per Rfi, la cura delle assunzioni. Il prossimo futuro ci dirà, a parte tutte le questioni strategiche contenute nel piano industriale del gruppo Fsi, come si è attrezzata Rfi su questo versante.

Oltre ai nodi sopra elencati, a oggi, per quanto riguarda l'entrata a regime dell'accordo dell'8 luglio, si registrano la presenza di numerosi interim, la mancata copertura dei posti da CT (Capo tecnico), il malfunzionamento del Sime (Sistema Informativo della Manutenzione Evoluta), oltre al fatto di avere in taluni territori cattive e/o non funzionanti relazioni industriali che di fatto impediscono la definizione di alcuni capitoli, come i Cantieri Meccanizzati, le UM Tlc (Telecomunicazioni) e Sse/Lp (Sotto Stazioni Elettriche e Linee Primarie). Mentre rimangono ancora sospesi i rimandi a livello nazionale per quanto riguarda le UM maggiori di 500 km e la valutazione del secondo Speciali-

sta Cantieri. Come se ciò non bastasse, giusto per non farci mancare nulla, si assiste a un fiorire di interpretazioni di taluni aspetti contrattuali, di cui veramente come Fit-Cisl non sentivamo la mancanza. Vorrà dire che raddoppieremo gli sforzi affinché la situazione migliori e migliori il sistema relazionale.

Un inciso va fatto sulla distribuzione della normativa, le disposizioni regolamentari, la formazione e il mantenimento delle competenze. Abbiamo segnali che in talune realtà vi sono disallineamenti per quanto riguarda la gestione dei regolamenti, la normativa per il personale interessato e questo riguarda anche la formazione su alcuni contenuti. Sicuramente il meccanismo è da ritarare. Inoltre andrebbe focalizzata l'attenzione su tutte quelle procedure che riguardano la gestione dei guasti.

Sulla Circolazione, oltre alle questioni di stampo logistico e in attesa di sviluppi contrattuali, registriamo un elemento di novità. Ci riferiamo alle manifestazioni d'interesse del personale della Circolazione in talune realtà. Questo ci permette di sottolineare ancora una volta che la fotografia del personale del settore è piuttosto chiara e da tempo. A tutt'oggi registriamo un'assenza di pianificazione per quanto riguarda il mix dell'elemento anagrafico e gli effetti prodotti da modelli organizzativi in alcune realtà, oltretutto messi frequentemente in discussione unilateralmente dai terminali territoriali di Rfi. La risposta non può essere l'esasperazione degli effetti della tecnologia, ma ben altro come da tempo proponiamo.

Le contraddizioni di Fs sulla manutenzione rotabili

Il progetto di costituzione di un "Polo della Logistica e delle merci" con cui il gruppo Ferrovie dello Stato Italiane intende rilanciare il settore del trasporto merci ferroviario, oltre ad una profonda riorganizzazione delle diverse articolazioni societarie impegnate nell'attività, prevede, nell'arco di piano 2016-2020, notevoli investimenti nella quasi totalità dedicati al rinnovo e al mantenimento in efficienza del parco rotabile.

È programmato l'acquisto di 30 nuove locomotive e il noleggio di altre 20, mentre tutte le datate E633, E656 e E655 saranno progressivamente dismesse. La flotta delle locomotive rimarrebbe quindi concentrata sui soli gruppi di E652, E405 ed E412.

Razionalizzazione e turn over interesseranno anche l'attuale parco dei carri composto da 24000 veicoli. Ben 9000 carri non più funzionali alle esigenze di trasporto saranno inviati a demolizione, mentre ne verranno acquistati e noleggiati 1.800 nuovi esemplari.

In base all'assetto organizzativo della NewCo Cargo, la gestione dell'asset delle locomotive e dei carri, compresa la relativa manutenzione, sarà affidata alla struttura della Direzione Operativa attraverso due articolazioni: la Pianificazione Integrata e quella denominata Asset e Manutenzione. La prima assicura la progettazione del prodotto treno secondo le necessità della struttura commerciale, attraverso l'organizzazione di tutti i fattori della produzione, a iniziare dall'acquisto delle tracce orario e, proseguendo, la pro-

grammazione dell'impiego dei mezzi, del personale di condotta e delle operazioni da realizzare negli impianti. La struttura dell'Asset e Manutenzione rappresenta l'unico centro di responsabilità tecnica per l'intero parco rotabili che provvede alla rilevazione del fabbisogno quali/quantitativo dei mezzi, ne programma l'acquisto o l'eventuale dismissione. Inoltre, nell'ambito della gestione del materiale pianifica e controlla le scadenze manutentive, elabora il programma di manutenzione e ne gestisce i processi.

Di notevole rilievo è la riorganizzazione riguardante il reticolo degli impianti, che prevede la chiusura delle officine di Genova e Bologna, oltre al Posto di Manutenzione Corrente di Terni. Sono previste anche delle azioni di efficientamento negli altri impianti e nell'ambito del settore della verifica, che determinano un recupero di personale pari a 98 unità. Al termine del processo solo sei saranno le officine (Cervignano, Milano S.to, Torino Orbassano, Verona, Livorno, Marcianise) in cui si effettueranno le operazioni di manutenzione corrente dove, però, ai manutentori ferroviari saranno affidate solo le lavorazioni riguardanti i sottosistemi di bordo, oltre al coordinamento e alla rimessa in servizio dei mezzi. È previsto anche un nucleo di manutenzione "volante" a Bologna, nella pratica un pronto intervento ai locomotori diesel nelle sedi in cui dovessero insorgere le necessità.

In merito ai volumi di produzione, viene confermata la scelta di affidare a operatori esterni la maggioranza dell'attività con la

previsione di incrementare l'attuale quota in appalto, fino a raggiungere la percentuale dell'85% delle circa 600mila ore di fabbisogno manutentivo occorrenti a mantenere in efficienza l'intero parco mezzi e di lasciare una parte residuale, se pur importante, all'interno.

Siamo contrari a questa impostazione e al tavolo di trattativa sindacale abbiamo richiesto all'azienda di invertire la tendenza: siamo convinti che l'attività svolta dagli operatori ferroviari sia in grado di ridurre i costi e migliorare la qualità, come è stato dimostrato in altre divisioni di Trenitalia nonostante operino in carenza di personale.

Il dato della carenza, che ripetutamente lamentiamo, emerge dalla documentazione con cui viene rappresentata la ricollocazione degli operatori Cargo in esubero in conseguenza della riorganizzazione. Sono, infatti, circa 230 le posizioni dichiarate necessarie per le officine della Divisione passeggeri long haul, di quella Regionale e della Direzione Tecnica, un numero però inferiore alle reali necessità, le quali sono in continuo aumento per effetto dei pensionamenti.

È necessario, quindi, che la trattativa sul nuovo Polo si concluda rapidamente, perché da essa dipende la possibilità di poter effettuare assunzioni.

Chiediamo all'azienda di essere più concreta e di giungere a condividere un progetto con noi che miri allo sviluppo e al rilancio del trasporto ferroviario delle merci.

Mobilità tpl

Rinnovato il ccnl degli addetti agli impianti di trasporto a fune

Il Segretario nazionale Antonio Piras spiega perchè questa firma è un successo di sindacato e lavoratori

Il 13 aprile 2016 l'associazione datoriale Anef e le Segreterie nazionali di Fit-Cisl, Filt-Cgil, UilTrasporti e Savt Trasporti, hanno siglato l'ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto collettivo di lavoro degli addetti agli impianti di trasporto a fune.

Ma di cosa parliamo? L'impianto di trasporto a fune nasce dall'esigenza di tra-

sportare persone e/o cose, fra un punto di partenza e uno di arrivo, lungo un percorso caratterizzato dalla presenza di un forte dislivello. L'evoluzione di tali impianti, negli ultimi decenni, si attribuisce principalmente agli sport invernali in montagna che li vede presenti in stazioni e comprensori sciistici. Essi dunque rappresentano un comparto importante per il turismo e la vita delle località montane,

non solo quindi per se stessi, ma per l'intero indotto che alimentano, contribuendo in modo importante all'economia del territorio circostante.

Infatti, da fonte Anef, il settore fattura in media 900 milioni di euro annui, con un indotto a favore della filiera calcolato tra le 7 e 10 volte a seconda del contesto geografico e della vocazione turistica della località montana.

Circa il 30% degli incassi è riversato sul territorio sotto forma di acquisto di beni e servizi forniti da aziende locali, mentre un altro 30% viene erogato ai dipendenti sotto forma di salari e contributi con una forza lavoro stimata di circa 11mila-12mila addetti/lavoratori, con un rapporto 1:3 tra lavoratori fissi e stagionali. Si tratta di una filiera complessa, che contribuisce per il 35%, in estate e in inverno, al sostegno del turismo del paese e che permette a milioni di persone di ogni età di raggiungere luo-



ghi unici e incontaminati altrimenti irraggiungibili.

L'attività degli impianti a fune è elemento essenziale dell'imprenditoria di montagna, dove il turismo è nella maggior parte dei casi la principale risorsa, sul quale l'impatto climatico e le esigenze di forza lavoro stagionale fanno evidentemente la differenza. Le società devono infatti impiegare sostanziali investimenti ed elevate spese di gestione che non si concretizzano solo nel trasporto, ma anche nei sistemi di innevamento e messa in sicurezza delle aree sciabili.

È su questi presupposti, nonostante gli effetti della crisi dei consumi che si riflette anche in questo comparto e nonostante la presenza di stagioni climaticamente poco favorevoli, che la notte del 13 aprile scorso si è giunti alla firma dell'ipotesi di accordo per il rinnovo del ccnl degli addetti agli impianti di trasporto a fune. Una firma a cui si è arrivati nel modo che dovrebbe costituire la normalità dei rinnovi contrattuali, attraverso la presentazione di una piattaforma unitaria nei tempi richiesti dalle regole confederali e con un mese di anticipo rispetto alla scadenza naturale del contratto, prevista per il 30 aprile 2016.

L'ipotesi di accordo è stata presentata dai sindacati firmatari a Milano il 18 aprile scorso in occasione dell'attivo unitario dei quadri e dei delegati del settore che lo hanno approvato all'unanimità. Subito dopo, in conformità con quanto previsto dall'accordo interconfederale del 10 gennaio 2014, le organizzazioni sindacali Fit-Cisl, Filt-Cgil, UilTrasporti e Savt hanno indetto la consultazione delle lavoratrici e dei lavoratori interessati per la validazione dell'ipotesi di accordo, che si è svolta, nel periodo compreso tra il 20 e il 29 aprile 2016, attraverso la forma delle assemblee indette dalle strutture competenti territoriali/aziendali e riportando esito ampiamente favorevole espresso dall'80,43% di voti positivi dei partecipanti.

Il Contratto, così certificato, che avrà decorrenza dal 1 maggio 2016 al 30 aprile

2019, prevede elementi di ammodernamento dell'impianto normativo e contrattuale esistente e allo stesso tempo sostanziali aspetti di novità.

Relazioni industriali

Nella parte relativa alle relazioni industriali, è stato introdotto il recepimento degli accordi interconfederali del 2014 su rappresentanza e democrazia sindacale e la relativa disciplina delle modalità attuative settoriali di pertinenza del ccnl.

Parte economica

In merito alla parte economica si prevedono aumenti tabellari e importanti interventi in termini di welfare. Infatti gli aumenti a regime saranno pari a 71 euro mensili a livello 4 (par. 145), suddivisi in tre tranches: 18 euro dal 1 dicembre 2016; 20 euro dal 1 dicembre 2017; 33 euro dal 1 dicembre 2018.

Per quanto riguarda il welfare, l'accordo prevede il finanziamento di prestazioni relative all'assistenza sanitaria integrativa e alla previdenza complementare. Nello specifico si introduce, con decorrenza dal 1 giugno 2016, il versamento di un contributo, completamente a carico aziendale, di 120 euro all'anno per ogni lavoratore da destinare a prestazioni di assistenza sanitaria integrativa. Inoltre, con decorrenza dal 1 gennaio 2018, le aziende verseranno un contributo aggiuntivo, a favore dei fondi di previdenza complementare a cui il lavoratore aderisce, pari allo 0,5% sul valore cumulato degli istituti relativi a retribuzione minima, indennità di contingenza e scatti di anzianità.

Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Al fine di migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, le parti hanno regolamentato la fruizione oraria dei congedi parentali prevedendola in multipli di due ore per il personale amministrativo e in mezza giornata per il personale operativo e turnista. Inoltre, tra i compiti del-

l'Osservatorio nazionale si prevede la predisposizione di percorsi formativi a sostegno del reinserimento lavorativo al rientro dalla maternità/paternità e dopo un lungo periodo di congedo parentale.

Prevenzione delle molestie e della violenza sui luoghi di lavoro

Sulla base dell'intesa interconfederale del 25 gennaio 2016 siglata da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil, relativa al recepimento dell'accordo quadro, frutto del dialogo sociale europeo, sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro, l'ipotesi di accordo impegna le aziende a prevenire, individuare e gestire questi fenomeni. Partendo dalla promozione della sottoscrizione, da parte delle aziende, della dichiarazione di non tollerabilità dei comportamenti molesti e violenti, l'ipotesi di accordo introduce importanti meccanismi di prevenzione da attuare con percorsi di formazione, sia per i neoassunti che per il personale in forza, per diffondere la cultura del rispetto della dignità della persona, anche in collaborazione con il Comitato Pari Opportunità nazionale che dovrà essere costituito.

Clausola sociale

Ma l'intervento più importante consiste sicuramente nell'inserimento di una clausola sociale altamente tutelante che, superando i possibili effetti negativi dell'uso distortivo del Jobs Act, garantisce ai lavoratori la tutela occupazionale, con la conservazione dei trattamenti economici e normativi in ogni ipotesi di cambio di azienda.

"Questo accordo ha due grandi punti di forza - spiega Antonio Piras, Segretario nazionale della Fit-Cisl - In primis è stato firmato in anticipo sulla sua naturale scadenza, cosa che dovrebbe essere la norma, ma purtroppo non lo è. Punto secondo: è molto tutelante. Questo ccnl diventa quindi un modello in tempi difficili".

*Autostrade, trafori e servizi***A che punto siamo con i rinnovi dei ccnl di autostrade, autonoleggio, autoscuole e taxi?***Marino Masucci, Coordinatore nazionale, illustra sviluppi e nodi delle quattro trattative*

Tra i tanti contratti collettivi nazionali di lavoro in fase di rinnovo ne spiccano quattro: quelli di autostrade, autonoleggio, autoscuole e taxi.

Le trattative in corso scontano la situazione non definita tra le parti sulla definizione di indicatori su cui rivendicare la parte economica. La stagione dell'Ipca (indice dei prezzi al consumo ammortizzato per i paesi europei) e del recupero del potere d'acquisto dei contratti nazionali si è definitivamente chiusa con la presentazione del documento su un moderno sistema di relazioni industriali, presentato dalle confederazioni di Cgil, Cisl e Uil, che prevede che le parti debbano condividere indicatori macroeconomici di settore. Peccato che Confindustria non abbia condiviso il documento e sembra non sia intenzionata a farlo neanche nel futuro.

Autostrade

Il ccnl è scaduto a dicembre 2015 e la piattaforma rivendicativa è stata presentata nei termini, entro il 30 giugno 2014. In essa è stato ribadito il percorso verso il «contratto unico della Viabilità» con i seguenti ulteriori obiettivi: semplificare le regolazioni contrattuali; ricomprendere l'intero perimetro generato dalla concessione; rappresentare il lavoro attraverso un nuovo modello classificatorio; ricentrare le dinamiche della rappresentanza attraverso la partecipazione; sviluppare il welfare contrattuale; sperimentare un nuovo modello di esazione.

Il tavolo contrattuale della viabilità autostradale si è aperto il 14 ottobre 2015 con un ritardo di convocazione da parte delle controparti datoriali di circa 3 mesi e mezzo. Il primo incontro è stato occupato dalla illustrazione della piattaforma. Il 5 novembre 2015 sono stati ancora affrontati temi generali, come gli assetti fra primo e secondo livello, il welfare, la classificazione, ma senza entrare nel merito. Il terzo incontro è avvenuto il 25 novembre 2015 ed è servito a meglio illustrare gli obiettivi relativi al welfare rispetto a previdenza complementare, assistenza sanitaria ed ente bilaterale Ebinat. Il 10 dicembre 2015 il tema centrale è stato quello della classificazione con la esplicitazione degli obiettivi da parte sindacale.

Successivamente sono stati calendarizzati due incontri, in ristretta, con ruoli di commissione, rispettivamente il 13 gennaio 2016, in merito a previdenza sanitaria di comparto, previdenza integrativa, ente bilaterale, e il 26 gennaio 2016 per analizzare la bozza prodotta dalle aziende di ri-stesura del vecchio testo contrattuale del 2005 (libretto blu) e l'adeguamento alle novità normative del Jobs Act.

La Cisl ha posto in evidenza al tavolo i tre elementi esistenti nel sistema contrattuale con ritorni verso i lavoratori in termini di welfare. In primis la previdenza complementare: si è chiesto con forza l'applicazione di un meccanismo automatico di iscrizione al fondo Astri senza che ciò com-

porti necessariamente il contributo economico del lavoratore. Punto secondo è il sistema integrativo di assistenza sanitaria al servizio sanitario nazionale: si è richiesta la creazione di un «contenitore» nazionale che assicuri una prestazione per tutti gli addetti al settore, realizzando il miglioramento delle prestazioni per chi ha già una copertura aziendale con il risparmio che si può realizzare con l'adesione dell'intero settore. Il terzo punto è l'Ente bilaterale Ebinat, con l'opportunità di renderlo utile a sostenere le situazioni di «difficoltà» del settore e di sostenere lo studio sullo sviluppo del modello della viabilità e la formazione degli addetti, oltre alle borse di studio già distribuite per l'anno scolastico 2015-2016.

Importante è anche la questione della revisione della scala classificatoria, passando dai livelli verticali, organizzati per posizione lavorativa a fasce con posizioni scorrevoli in base a competenze, ruoli, capacità.

Appare particolarmente rilevante la questione delle nuove figure professionali, specialmente come quella dell'esattore a rischio tecnologico. Infatti, oggi il lavoro dell'esattore è profondamente mutato da quando, negli anni '60, intorno a quella figura, a quel «mestiere» si è strutturato il contratto di lavoro. Ai giorni nostri le modalità di lavoro sono più dinamiche, rivolte alla soluzione di anomalie, quindi «variabili», perché più che incassare denaro, si

controllano «flussi». Il lavoro manuale è transitato sull'automatismo, anche nelle piste cosiddette manuali, e si sono aggiunte attività tecnico manutentive, oltre che, a volte, di "relazione sociale" e aiuto alla clientela. Perciò occorre superare l'idea di un "presidio minimo" nei luoghi in cui la viabilità autostradale "incontra" quella ordinaria o urbana per costruire una figura "necessaria al servizio", polivalente, che gestisce questi luoghi per il cittadino-utente del pubblico servizio.

In conclusione veniamo alla parte economica. Relativamente ad essa ci sono forti problematiche che, combinate con i risultati straordinariamente positivi di tutto il settore, risultano essere incomprensibili e irritanti. A riguardo è intervenuto più volte pubblicamente sui giornali il Segretario Generale di federazione Giovanni Luciano, che ha giustamente sottolineato come sia doveroso che vengano distribuiti anche ai lavoratori i dividendi dei risultati aziendali. Le parole del Segretario sono state particolarmente apprezzate dai lavoratori.

Noleggio

Questo ccnl è scaduto a dicembre 2015 e il suo rinnovo si colloca in uno scenario che è, probabilmente, uno dei più difficili e complessi degli ultimi anni. Molte sono le variabili di cui dovremo tenere conto e che potenzialmente possono condizionare sia la fase di trattativa che il risultato finale: dalle condizioni economiche e sociali del Paese alle dinamiche proprie del settore. Nonostante le oggettive difficoltà macroeconomiche, infatti, il settore dimostra chiari segnali di crescita nel noleggio dei veicoli, accompagnato dal consolidato sviluppo di nuove forme di mobilità condivisa come car sharing e car pooling. Gli indicatori per il 2015 segnalano concreti progressi; il correlato calo delle vendite di auto ai privati sembra fornire chiare indicazioni verso una nuova cultura dell'automobile non più legata al possesso ma al pay for use, aprendo nuovi e importanti scenari per tutto il settore dell'autonoleggio.

Tutto ciò non potrà che essere affiancato e supportato dalla ricerca costante della stabilità per i lavoratori, ma anche da processi di crescita occupazionale legati ai nuovi scenari di cui sopra.

Per il rinnovo del ccnl sono state fatte diverse riunioni, nelle quali i temi affrontati maggiormente sono quelli della classificazione, della polifunzionalità, della previdenza generalizzata, del rafforzamento della polizza di settore e dell'ente bilaterale. Sono previsti ulteriori incontri nei prossimi giorni su mercato del lavoro e Jobs Act. Gli aspetti economici dovrebbero essere in linea con gli altri contratti sottoscritti in questo periodo.

Molto probabilmente la trattativa si concluderà positivamente in tempi brevi.

Autoscuole

Tale ccnl è scaduto a dicembre 2015 e da allora abbiamo avuto una sola convocazione nonostante le nostre sollecitazioni. In questo senso ha inciso sicuramente il cambio dell'associazione datoriale, da Confetra a Confcommercio.

Nella prima riunione di apertura abbiamo scambiato le prime impressioni e illustrato la nostra piattaforma. Il settore è costituito da migliaia di microimprese quasi tutte a base familiare ed è scarsamente sindacalizzato. La sua situazione economica generale è in via di leggero miglioramento e le parti datoriali si sono dichiarate interessate alle tematiche afferenti il welfare integrativo: in particolare hanno condiviso la nostra proposta di istituire la previdenza sanitaria, sviluppare quella complementare e rafforzare l'ente bilaterale.

A proposito di quest'ente, l'amico Rosario Fuoco ne è stato Presidente, svolgendo il

mandato triennale, e, tra le varie iniziative, ha contribuito a realizzare un Osservatorio del settore con una mappatura delle imprese che risulterà sicuramente utile per il prosieguo della trattativa.

Le parti datoriali hanno anche condiviso lo sviluppo della contrattazione di secondo livello.

Taxi

Il ccnl è scaduto a febbraio 2015 ed è in via di definizione. Il settore è complesso e difficile dal punto di vista della rappresentanza. Convivono dipendenti, soci di cooperative e lavoratori autonomi come artigiani, per cui vi sono diversi contratti collettivi tra cui anche uno firmato dall'Unci, l'Unione nazionale delle cooperative italiane.

Siccome stiamo svolgendo una positiva opera di proselitismo, specialmente nelle regioni più grandi, la sottoscrizione del contratto con lo sviluppo della contrattazione decentrata potrebbe dare nuova linfa al sindacato confederale.



Abbiamo condiviso tra le parti la necessità di definire all'interno del rinnovo, la previdenza complementare generalizzata, l'assistenza sanitaria e uno sviluppo importante della contrattazione di secondo livello.

Nei prossimi giorni le parti s'incontreranno per avviare la parte conclusiva della trattativa.

Autotrasporto merci - Logistica

Il problema delle apnee notturne e le sue conseguenze sul posto di lavoro

*Un diffuso problema di salute, se trascurato, può avere effetti drammatici in molti sensi
Ne parla il Coordinatore nazionale Maurizio Diamante*

Il Ministero della Salute con, un decreto del 3 febbraio 2016, ha dettato gli indirizzi medico-legali per l'accertamento dell'idoneità alla guida dei soggetti affetti da patologie riguardanti il sonno, quali ad esempio le apnee ostruttive notturne, che dovranno rinnovare o conseguire la patente di guida.

Il decreto del Ministero dei Trasporti del 22 dicembre 2015, in recepimento della direttiva europea 2014/85/Ue, ha stabilito che la patente di guida non deve essere rilasciata e/o rinnovata ai conducenti affetti da "apnee ostruttive notturne che determinano una grave ed incoercibile sonnolenza diurna, con accentuata riduzione della capacità dell'attenzione non adeguatamente controllate con le cure prescritte." Tale prescrizione rischia di rivoluzionare il mondo dei trasporti di tutti gli Stati membri.

Il recepimento della normativa in questione, denominata Osas (acronimo di Sindrome delle apnee ostruttive del sonno), su sonnolenza diurna e idoneità alla guida, renderà obbligatori degli interventi diagnostici, terapeutici richiesti per il conseguimento dell'idoneità psico-fisica alla guida per tutti i conducenti con sospetta Osas.

Ma che cosa è esattamente questa sindrome? È una malattia respiratoria del sonno causata da ricorrenti episodi di

ostruzione completa o parziale delle alte vie respiratorie. Dopo il normale colloquio medico, un questionario e un test specifico associato a un secondo questionario consentiranno di valutare se i candidati al rinnovo o al rilascio della patente di guida costituiscano un rischio per la circolazione stradale.

Un particolare approfondimento dovrà essere condotto sugli autisti che possono essere considerati soggetti a rischio in ragione delle loro caratteristiche fisiche, per esempio soggetti obesi o con il collo grosso o che presentino dati medici associati all'Osas quali ad esempio l'ipertensione arteriosa.

In caso di significativa sonnolenza diurna o nel caso in cui vi siano fondati sospetti di una condizione di sonnolenza diurna Osas, la valutazione sull'idoneità alla guida spetterà alla Commissione medica locale (Cml).

Al termine di tutti gli approfondimenti, l'autorizzazione alla guida potrà essere rilasciata anche alle persone affette da Osas, sia moderata sia grave, a condizione che dimostrino "un adeguato controllo della sintomatologia presentata con relativo miglioramento della sonnolenza diurna, se del caso confermato da parere specialistico di strutture pubbliche". In questo caso la validità della patente rilasciata o rinnovata, eventualmente anche

con prescrizioni da parte della Cml, non potrà superare per i conducenti professionali la validità di un anno.

Allo stesso modo, la stessa Commissione potrà inibire la guida a quei soggetti affetti da Osas media o grave che non si sottopongono con continuità a terapie adeguate, utili a controllare la malattia e a migliorare la sonnolenza diurna.

Nei fatti è una normativa che mira a migliorare considerevolmente la sicurezza stradale e anche per questo motivo, da un punto di vista sindacale, dovrà essere "usata" con molta attenzione.

Si ricordi, è banale dirlo, che la patente di guida è l'unico strumento di lavoro per poter esercitare la professione dell'autista. Ciò naturalmente vale in generale ma nel nostro specifico comparto, quello dei tir, questa affermazione è ancora più vera. La perdita all'idoneità alla guida potrebbe comportare il licenziamento. In questo senso il recepimento della direttiva può avere risvolti molto importanti ma anche devastanti.

In tal senso, come Fit-Cisl si dovrà effettuare una capillare campagna di informazione e prevenzione della Osas. Dovremo impegnarci a fondo per inculcare nei nostri autisti associati e non, l'importanza dei controlli medici e quanto la prevenzione oltre alla salute sia necessaria per la salvaguardia del posto di lavoro.

Autotrasporto merci - Logistica

Gli effetti della crisi sulle compagnie marittime

Le dinamiche macroeconomiche hanno conseguenze sul settore che sta cambiando. L'analisi del Coordinatore nazionale Maurizio Diamante

Il container compie 60 anni. Nell'aprile del 1956, infatti, furono caricati i primi di questi contenitori sulla petroliera Ideal-X, ormeggiata a Newark in New Jersey. Cassoni che, come si è potuto constatare hanno rivoluzionato il mondo delle spedizioni a livello globale.

Si tratta, però, di un compleanno che non poteva capitare in un momento più difficile. Diverse ricerche effettuate da società di analisi sul trasporto marittimo certificano come dalla crisi globale degli ultimi anni le grosse compagnie marittime non siano ancora uscite, anzi è previsto che la fase negativa durerà ancora per i prossimi quattro anni. L'instabilità riguarda principalmente l'offerta e la domanda di stiva, un rapporto che cambia troppo velocemente a causa delle condizioni mutevoli dell'economia globale. Gli analisti ricordano come negli ultimi 30 anni la domanda di trasporto marittimo di container sia cresciuta ad un tasso annuo dell'8-9% contro una crescita annua dell'11% della flotta mondiale. Percentuali che hanno influito e incidono ancora adesso, oltre che sui costi generali, anche e soprattutto sui noli marittimi. I noli marittimi troppo bassi incidono inevitabilmente sulla redditività delle aziende.

In questi anni le compagnie marittime hanno provato a ovviare alla sovracapacità di stiva con le alleanze commerciali. Ora però, per reggere alla crisi dei noli, non bastano più questi accordi commerciali, ma

sono ripartite le acquisizioni tra grandi gruppi, un po' come all'inizio degli anni 2000. Dopo la fusione dei due colossi cinesi Cosco e China Shipping, adesso si parla di matrimonio anche tra Hapag Lloyd, che già lo scorso anno si era fusa con la compagnia cilena Csave, e la compagnia araba Uasc oppure è prossima l'acquisizione della terza compagnia mondiale, la francese Cma-Cgm, con la singaporiana NOL, per la quale è arrivato il via libera dell'antitrust europea.

Negli anni della crisi le grandi compagnie hanno puntato sul cosiddetto gigantismo navale e oggi ci ritroviamo con molte portacontainer all'ancora. La società Alphaliner stima infatti che sulle navi resta eccessivamente alta l'offerta di stiva. La crisi colpisce soprattutto le portacontainer fino a 7.500 teu (il teu è l'unità di misura dei container ed equivale ad un box da 20 piedi) ma starebbe iniziando a diffondersi anche nel segmento superiore, quello fino a 9.500 teu.

A questo si aggiunge la prossima apertura dell'ampliamento del canale di Panama, che potrebbe mettere completamente fuori gioco le navi Panamax perché diventate troppo piccole. Con questo termine vengono indicate quelle imbarcazioni le cui dimensioni permettono il loro passaggio nelle chiuse del vecchio canale di Panama.

Il risultato di questa situazione è che si stima che la flotta mondiale di portacon-

tainer ferma in disarmo abbia superato il milione di teu di stiva.

Quindi, eccesso di stiva e domanda stagnante che comportano noli troppo bassi con conseguente svalutazione degli asset a bilancio dei global carrier hanno come ulteriore conseguenza che i conti delle aziende non siano propriamente in ordine.

Tutto quanto sopra esposto, crisi dei noli e accorpamenti tra compagnie marittime, alla fine si ripercuote sul personale e i problemi occupazionali sono quelli che finiscono per intasare la nostra agenda sindacale.

Ecco così che Maersk Italia, l'agenzia marittima della prima compagnia al mondo, Maersk Line, annuncia esubero di personale; la compagnia Evergreen ha siglato l'accordo per i contratti di solidarietà nei suoi uffici italiani; a questa si aggiunga la Hugo Trumpy, storica agenzia marittima genovese rappresentante di Nordana e Brointermed, sempre per la stipula di contratti di solidarietà.

La situazione in un contesto macroeconomico non semplice non aiuta certamente la crescita e il consolidamento del lavoro. Come Fit-Cisl siamo impegnati e vigili per la tutela dei lavoratori.

Maurizio Diamante

Trasporto marittimo

L'indebolimento progressivo della bandiera italiana

Il sindacato sta lottando, ma è necessario l'intervento dello Stato. Lo spiega il Coordinatore nazionale Giovanni Olivieri

«Signor Ministro, la “cura dell’acqua” per avere successo ha bisogno di un’Italia “shipping friendly”», con queste parole il Presidente di Confitarma Emanuele Grimaldi ha concluso il suo intervento all’ultima Assemblea Confitarma, tenutasi lo scorso 22 ottobre 2015.

Ridare competitività alla flotta italiana, rallentare il flagging out, cioè la fuga degli armatori verso paradisi fiscali attraverso la registrazione delle proprie navi in bandiere di convenienza, rappresentano gli obiettivi che hanno portato il nostro Paese ad introdurre negli anni '80 il Registro Internazionale. Esso è tuttora un pilastro della nostra politica marittima e nel tempo è stato ottimizzato, anche con misure che hanno consentito di accostare i costi di esercizio delle navi italiane a quelli dei competitor stranieri. I risultati sono che oggi la flotta mercantile italiana, nonostante le riduzioni registrate negli ultimi anni, in base a dati Confitarma, è ancora pari a circa 17 milioni di tonnellate di stazza.

Oltre al Registro, per aiutare la flotta tricolore è stata introdotta per esempio la tonnage tax, che è una forma di tassazione forfettaria del reddito che prescinde dai risultati effettivi ottenuti dall’attività dell’impresa marittima. Il reddito imponibile delle navi in tonnage tax è infatti calcolato forfettariamente applicando determinati coefficienti al tonnellaggio netto di ciascuna nave, suddiviso in scaglioni, per cia-



scun giorno di utilizzazione della stessa. Recentemente, però, la Commissione europea ha chiesto all’Italia di modificare la tonnage tax in modo da renderla applicabile a tutte le navi di bandiera europea. Un provvedimento simile già esiste negli altri Stati membri della Ue.

Anche per questo motivo sia il Registro sia la tonnage tax potrebbero non essere più sufficienti a rafforzare la flotta italiana. In caso di un suo indebolimento, le maggiori preoccupazioni e le più evidenti ripercussioni si avrebbero sull’occupazione. La si-

tuazione è molto complessa e variegata e quindi il problema pare non avere una soluzione semplice che interessi tutte le situazioni.

Uno dei costi che maggiormente incide sulla scelta tra la bandiera italiana o una estera è il costo legato ai tempi, alla burocrazia e alla complicata struttura della amministrazione marittima, che vanno a svalutare l’efficienza e la capacità delle compagnie italiane. La scelta del Paese di registrazione di una nave è una procedura libera e si basa sulla valutazione dei costi

di bandiera: dall'immatricolazione di una nave nei registri di un Paese scaturiscono infatti precisi legami giuridici con la legislazione dello Stato.

In Italia, appunto, le procedure per l'iscrizione e la cancellazione delle navi nei registri sono molto complicate, così come le formalità di arrivo e partenza delle navi nei porti o il rilascio dei certificati di sicurezza all'estero; questo comporta un aggravio di spesa notevole. Inoltre troppi sono i Ministeri che si occupano dell'attività dell'industria marittima: quello dei Trasporti, del Lavoro, della Sanità e così via. Troppo poco, nel legiferare, si considera la specificità del lavoro marittimo rispetto al lavoro terrestre.

Se poi pensiamo che gli armatori hanno piena libertà di spostare le loro navi da una bandiera a un'altra più favorevole ai loro interessi, si comprende quanto sia difficile lottare contro il "dumping" sociale in campo marittimo.

Questi solo alcune delle motivazioni che allontanano dalla bandiera italiana i nostri armatori, che in "patria" non hanno la possibilità di gestire opportunamente le proprie aziende, e da questo allontanamento nascono le gravi ripercussioni sui lavoratori marittimi.

Il caso della bandiera maltese

Di fatto quindi l'intera flotta nazionale sta muovendo le navi verso bandiere estere, in particolare bandiere comunitarie come per esempio Malta che tra gli armatori sta avendo un grande successo se non altro per la semplificazione burocratica che distingue la gestione del naviglio.

Negli ultimi anni la bandiera maltese è

passata dall'essere la bandiera di convenienza "europea", usata soprattutto da armatori italiani, a primo registro europeo come tonnello e numero di navi iscritte. In continua espansione, ha visto anche l'iscrizione di armatori greci, che storicamente hanno sempre usato la bandiera cipriota.

Malta si trova nel bel mezzo di importanti rotte navali e ha un registro navale molto esteso e rinomato. Tra i benefici, previsti dalla normativa locale, si contano: nessuna restrizione rispetto alla nazionalità del comandante, degli ufficiali e dell'equi-



paggio; un sistema di registrazione poco costoso, veloce e ben organizzato; un centro marittimo internazionale che offre l'intera gamma di servizi marittimi.

Come detto sopra, l'Europa ha obbligato l'Italia ad allargare il bacino dei beneficiari della tonnage tax, ma con lo stesso decreto ha ripreso Malta per una eccessiva libertà di applicazione di questa stessa taxa.

Di recente a causa degli "scricchiolii" del nostro Registro Internazionale, le agenzie marittime maltesi hanno adottato politiche a dir poco aggressive per cercare di far conoscere all'armamento italiano i vantaggi della bandiera maltese, ad iniziare

della "persona dedicata h 24" che da sola consente di superare buona parte della burocrazia italiana.

Essendo Malta, poi, anche una bandiera comunitaria, può essere impiegata anche per traghetti impiegati su rotte di cabotaggio nazionale o di continuità territoriale senza violare né la direttiva europea 3577 né la normativa italiana di riferimento: resta soltanto l'obbligo della lingua italiana per il personale addetto alla sicurezza o incaricato di interfacciarsi con le autorità italiane, ma non quello di imbarcare marittimi italiani.

Ultimamente anche una delle principali agenzie di manning (quelle che forniscono il personale agli armatori), la genovese Enterprise che gestisce gli equipaggi di molti armatori impiegati nel traffico cisterniero petrolchimico, ha aperto una succursale a Malta. Ufficialmente la decisione è stata presa solo per la gestione tecnica di alcune navi, però sembra quasi che l'agenzia voglia prepararsi a qualcosa di più pericoloso per la mano-

dopera italiana. Quando si mettono in moto simili meccanismi, è chiaro che automaticamente scattano l'allerta e la reazione del sindacato. Ma non può bastare. È necessario che il Governo italiano intervenga, che si ricordi della vocazione marittima del nostro Paese, che semplifichi l'amministrazione della bandiera, la renda più affidabile e guidata da una visione strategica del business dell'industria marittima. Il rischio, è bene sottolinearlo, non lo corrono solo i nostri marittimi, perché, se continua questa emorragia di armatori dalla nostra bandiera, le conseguenze saranno salate anche per l'intero cluster marittimo, a cominciare dai portuali.

Trasporto marittimo

La difficile applicazione degli Emendamenti di Manila alla Stcw

L'Italia deve mettersi in regola entro fine anno. Il lavoro del sindacato per facilitare il percorso. Il resoconto di Giovanni Olivieri, Coordinatore nazionale

Nell'ormai lontano 2010 la conferenza degli stati contraenti la convenzione Stcw approvava una serie di Emendamenti alla stessa convenzione, per aggiornare gli standard di competenza richiesti ai marittimi anche alla luce delle nuove tecnologie impiegate sulle navi mercantili.

Per rigore di cronaca ricordiamo che la convenzione Stcw, Standard Training of Certification and Watchkeeping, è stata adottata il 7 luglio 1978 dalla Conferenza internazionale sull'addestramento e certificazione dei marittimi ed è entrata in vigore il 28 aprile 1984. Negli anni è stata più volte emendata fino ad arrivare alla conferenza di Manila del 2010.

Come sempre accade in questi casi, vista la vastità di marittimi interessati alle diverse procedure previste dai vari stati, la Imo, International Maritime Organization, Agenzia delle Nazioni Unite per lo sviluppo del trasporto marittimo, ha previsto dei tempi abbastanza ampi e una "scaletta" ben precisa per adeguare le normative dei singoli stati a quanto adottato a Manila.

La prima data di questo percorso è il 1 gennaio 2012, quando gli Emendamenti di Manila sono entrati in vigore a livello mondiale ed è iniziato un periodo di transizione che si dovrà concludere tassativamente entro il 31 dicembre 2016, in quanto dal 1 gennaio 2017 i marittimi potranno lavorare solo con le nuove certi-

ficazioni aggiornate a quanto previsto dagli Emendamenti stessi. Sempre dal 1 gennaio 2012 sono entrate in vigore le nuove regole sulle ore di riposo che si armonizzano con quanto previsto dalla Ilo, l'agenzia dell'Onu per il lavoro, per le ore di lavoro e l'istituzione di un registro dove riportare le ore di lavoro/riposo, che è soggetto a verifica da parte di visita del Port state control, cose che per le navi in bandiera italiana erano già previste dalla legge 271/99.

Tra le novità introdotte dagli Emendamenti troviamo nuove certificazioni con relativi programmi di addestramento, ad esempio lo "High Voltage Technology", e nuove figure come l'Ufficiale Elettrotecnico.

Nonostante l'ampio periodo di tempo per adeguare le normative nazionali e i centri di formazione alle nuove regole, l'Italia si è distinta per essere arrivata "ultima". Non parliamo dello stato di San Marino, anche lui membro della Imo, la cui bandiera è usata solo da qualche yacht ormeggiato nel porto di Rimini, ma di una nazione che ha una flotta di oltre 700 navi, di cui la metà operanti all'estero, e una forza lavoro di circa 40mila marittimi, dei quali un congruo numero impiegati su navi di bandiera estera che entro fine anno devono adeguare le proprie certificazioni a quanto previsto dagli Emendamenti pena il non poter imbarcare.

Più volte il problema è stato affrontato con le associazioni datoriali Confitarma e Fedarlinea cercando di fare fronte comune nel sollecitare le autorità competenti ad "affrettarsi" nell'adeguare la normativa nazionale a quanto previsto, purtroppo senza grandi risultati.

Preoccupati per l'eccessivo ritardo abbiamo chiesto più volte un incontro sia con il Mit sia con il Comando generale delle Capitanerie di Porto. Con la Direzione generale del Ministero siamo riusciti a incontrarci il 15 dicembre per valutare insieme le bozze dei decreti ministeriali per le qualifiche e abilitazioni e quello relativo ai rinnovi dei certificati di competenza. Il Mit ha invitato sia il sindacato che le associazioni datoriali a presentare entro il 21 dicembre eventuali modifiche o integrazioni, perché il decreto doveva essere firmato dal Ministro entro il 31 dicembre 2015. Inutile dire che dei nostri suggerimenti è stato recepito poco o nulla. Nonostante l'urgenza del caso il primo decreto, quello sul rinnovo dei titoli, è stato firmato dal Ministro solo il 1 marzo e pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 15 dello stesso mese, il secondo, quello relativo alle qualifiche e abilitazioni, è stato firmato il 23 marzo e deve essere ancora pubblicato in GU.

Sul fronte Comando generale è iniziata la pubblicazione di una serie di decreti dirigenziali di adeguamento delle certificazioni che vanno dal "High Voltage

Technology” al “Resource Management and Application of Leadership and Teamwork”, passando per il “refresh” dei corsi base. Anche qui solo il 4 aprile siamo riusciti a incontrare i rappresentanti del Comando generale che si occupano della materia; la discussione è stata intensa e proficua e ha praticamente scoperchiato una sorta di vaso di Pandora dei problemi pratici che i marittimi dovranno affrontare per poter essere in regola alla fatidica data del 1 gennaio 2017.

Il Comando generale ci ha informato dell’istituzione di una task force per la verifica

tenza (C.o.C.) sarà “adeguato” e non rinnovato mediante l’apposizione di un timbro di convalida sull’allegato “A” (ex allegato 7), che estenderà la scadenza del C.o.C. alla sua scadenza naturale. Purtroppo quanto detto sopra non è possibile per chi è in possesso della nuova certificazione per le navi passeggeri, inclusi i traghetti, e per i marittimi titolari delle certificazioni per navi petrolchimiche, trasformando i vecchi certificati sicurezza in certificati avanzati che, a causa della nuova denominazione e numerazione dei certificati, dovranno procedere alla richiesta del nuovo allegato “A”.

lano tra i 1.300 e i 1.500€. A oggi abbiamo notizie della sola Grandi Navi Veloci che ha stipulato una convenzione con il centro di addestramento Imat per la formazione del suo personale navigante. La Fit-Cisl da parte sua ha siglato una convenzione con il centro di addestramento Acma Enterprise di Torre del Greco per offrire ai suoi iscritti condizioni molto favorevoli.

Nel frattempo, dopo le nostre sollecitazioni, è stata pubblicata in GU la circolare esplicativa relativa alle navi passeggeri e a una lunga serie di criticità che avevamo evidenziato nell’incontro con il Comando generale.

Sicuramente anche per le Capitanerie di Porto sta per iniziare una stagione da “incubo” in quanto il rinnovo/rilascio/adeguamento delle certificazioni dei marittimi italiani ricadrà sulle loro spalle. L’Ammiraglio nel congedarci ci ha ribadito l’impegno del suo reparto a certificare tutti i marittimi italiani entro la fine del 2016, inviare al più presto a tutte le Capitanerie la circolare di chiarimento sui decreti relativi agli Emendamenti, modificare il decreto Ecdis, sulla navigazione con carta nautica elettronica, per consentire agli allievi ufficiali la frequenza ai corsi di addestramento all’uso della carta elettronica medesima, inviare in tempi brevissimi una circolare sulle disposizioni transitorie relative ai corsi di addestramento a bordo navi passeggeri.



dei requisiti per l’accreditamento dei centri di formazione e del fatto che l’ufficio quarto del VI reparto sta lavorando a pieno regime per poter consentire ai centri di formazione di poter iniziare i corsi al più presto. L’elenco dei centri accreditati per i vari corsi è disponibile sul sito dell’amministrazione ed è aggiornato in tempo reale.

È stato chiarito che una volta in possesso dei titoli previsti il certificato di compe-

Si capisce subito che, appena sarà pubblicato in Gazzetta l’ultimo decreto, inizierà una sorta di calvario per i marittimi italiani che si dovranno attivare per il “refresh” dei corsi base e frequentare i nuovi corsi istituiti e, visti i ridotti tempi, i centri di formazione saranno a dir poco intasati. Un altro aspetto da tenere in debita considerazione sono i costi di questi corsi necessari per adeguarsi a quanto previsto dagli Emendamenti: per il corso di “Leadership and Teamwork” si parla di cifre che oscil-

Nel passato abbiamo assistito a un comportamento delle Capitanerie non sempre in linea con le esigenze dei marittimi, vuoi per mancanza di personale vuoi a volte per l’inadeguatezza dello stesso. Speriamo che tutti i solleciti e le raccomandazioni fatti dal Comando generale in questa occasione portino buoni risultati.

Giovanni Olivieri

Trasporto aereo

Ecco le novità sui limiti di volo del personale navigante per la tutela e la sicurezza dei voli civili

Nel mese di febbraio 2016 è entrata in vigore la nuova normativa comunitaria intitolata "New Easa flight and duty time limitations for crew members in commercial air transport operations: from UE-Ops1 to Reg. (EU) n. 83/2014". La normativa prevede i nuovi limiti di volo per il personale navigante, ovvero piloti e assistenti di volo, allo scopo di garantire la sicurezza dei voli civili.

Per capire le nuove norme, è utile fare un excursus partendo dalla loro introduzione, che risale al 2012.

Storia della normativa europea sulle ftl

In quell'anno l'Easa, Agenzia europea per la sicurezza aerea, pubblicò la proposta di regolamento "Opinion 04/2012" in merito alle regole su tempi di volo e di servizio (Ftl - Flight Time Limitations) del personale navigante europeo. Tale documento doveva passare attraverso l'approvazione della Commissione europea e del Parlamento europeo. La Fit-Cisl, che aderisce all'Etf (European Transport Workers Federation), lo respinse con decisione, in quanto ignorava totalmente gli studi e gli aspetti scientifici, in materia di fatica operativa (fatigue), commissionati, peraltro, dalla stessa Easa tra il 2009 e il 2011.

I punti decisamente critici in materia di sicurezza che vennero sollevati furono cinque. Innanzitutto, i Night Flights per Easa

potevano durare fino ad un massimo di 11-12 ore e mezza di volo, mentre gli studi scientifici in materia raccomandano un massimo di 10 ore e guarda caso le nuove Ftl americane andavano già in quest'ultima direzione. Punto secondo, la combinazione tra riserva e flight duty (la situazione che si crea quando un navigante è a casa di riserva e dopo l'inizio della riserva stessa viene chiamato a lavorare) avrebbe potuto portare al raggiungimento di ben 22 ore di servizio continuative, magari anche con un bel posizionamento (cioè lo spostamento fuori servizio dalla sua base a un altro aeroporto dal quale cominciare il servizio) alla fine del turno - il tutto perfettamente legale. Quanto alla long-term reserve o riserva a tempo esteso, avrebbe potuto permettere alle compagnie aeree di programmare agli equipaggi riserve illimitate sul foglio turni fino ad un massimo di 23 giorni in fila, naturalmente non conteggiate come tempo di servizio, peraltro con il concreto rischio che, in caso di non impiego, una parte di tale riserva potesse poi essere tramutata in giorni di riposo. Punto quarto, le In Flight Rest: le nuove regole di tale istituto avrebbero potuto permettere agli equipaggi di cabina di effettuare molto più servizio di volo (Fdp) rispetto a quello limitato dei colleghi piloti, e senza una reale motivazione scientifica. Quinto punto, il riposo extra settimanale di 36 ore dopo le 168 ore di servizio per Easa doveva includere 2 notti locali e non 3 come

raccomandavano gli studi scientifici. L'Agenzia europea sembrava disconoscere i principi scientifici per cui un corpo umano necessita di 3 notti locali per recuperare la fatica a seguito di voli notturni, di attraversamento di fusi orari o di ripetute e sveglie mattutine.

Gli Stati Uniti hanno capito nel modo più tragico - ci riferiamo all'incidente aereo avvenuto a Colgan, Buffalo, nel 2009 - che i tempi di servizio e limiti di impiego andavano completamente rivisti a esclusiva tutela della sicurezza. Nella formulazione del nuovo documento Ftl americano sia scienziati che naviganti vennero coinvolti fin dall'inizio nel rulemaking process. Il risultato fu chiaro e possiamo citare ad esempio il fatto che la combinazione di ogni tipo di riserva con il servizio di volo è "bloccata" ad un massimo di 16 ore, decisamente distante dalle 22 ore dell'Easa.

Proprio questa fu una delle richieste avanzate dal sindacato Etf alle istituzioni europee, malgrado le forti pressioni da parte delle compagnie aeree sulla Commissione europea. Per affermare questo principio nel 2013 vennero organizzate delle manifestazioni di protesta "Walk-out" nei principali aeroporti europei e davanti alla Commissione europea a Bruxelles. La sicurezza del volo deve essere tutelata a ogni costo.

Successivamente all'emanazione della proposta per il regolamento, su nuovi



tempi di volo e di servizio del personale navigante europeo, da parte della Commissione europea, la Fit-Cisl congiuntamente alle altre organizzazioni sindacali aderenti a Etf condivise la decisione del Comitato del personale navigante europeo (Ccc, Cabin Crew Committee, e Pwg, Pilot's Work Group) della stessa Eft di far votare alla stessa Commissione una "mozione di rigetto" in modo che tale regolamento non diven-tasse definitivo.

Noi abbiamo sempre fermamente sostenuto che il nuovo regolamento Ftl doveva tener conto dei pa-reri scientifici e delle valutazioni sociali esistenti e rilevanti per aumentare la sicurezza del trasporto aereo, così come la sostenibilità della professione di volo. Il nuovo sistema normativo si doveva ba-sare necessariamente sulla prevenzione dei rischi, in particolare di quello concernente la fatica ope-razionale, per essere più sicuro del precedente regolamento in materia di impiego del personale navi-gante.

Il Comitato esecutivo della sezione trasporto aereo dell'Etf, che sosteneva la mozione di rigetto del-la proposta di regolamento durante la sessione del Comitato

Trasporti e Turismo del Parlamento (Tran), portò avanti il mandato del Comitato degli assistenti di volo e del Gruppo di lavoro dei pilo-ti dell'Etf. Tale mandato prevedeva che le trattative con la Commissione europea potessero essere esplorate fino alla fine del processo di approvazione del regolamento da parte del Parlamento con il fine di apportare quanti più miglioramenti possibili sui tre punti rimasti ancora in so-speso, cioè: "sa-fety enhancement clause", la clausola di non regressione sulla safety, che avrebbe permesso agli Sta-ti membri che avevano regole nazionali sulla safety più tutelanti di poterle mantenere, Standby other than Airport standby, cioè applicazione del principio delle 18 ore mas-sime di awake, veglia, e infine applicazione del sistema Frm (Fatigue Risk Management) sui voli notturni oltre le 10 ore.

Prima dell'apertura del dibattito dei deputati al Parlamento, vennero annunciate le modifiche alla proposta di regolamento Ftl che di fatto riconoscevano le nostre istanze. La proposta passò il 9 ot-tobre 2013 con 387 voti a favore, 218 contrari e 80 astenuti.

Venivano dunque armonizzate le regole

sui tempi di volo e di servizio in tutta Europa ed estese le tutele a quei naviganti europei che non godevano degli stessi diritti legislativi e contrattuali (come ad esempio le compagnie low cost, charter e via elencando).

Quanto alla fatigue, per la prima volta il personale di volo in Europa avrebbe avuto ed un riconosci-mento consapevole del relativo rischio sulla sicurezza del volo. Le compagnie aeree da allora sono tenute ad applicare un'adeguata gestione della fatica per periodi di servizio di volo notturni oltre le 10 ore. Uno dei punti più dibattuti tra le norme comunitarie fu quello sull' "Home stand-by" (riserva a casa): con l'introduzione del nuovo concetto di "awake" nessun membro di equipaggio può rimanere in stato di veglia per più di 18 ore.

Un ulteriore punto raggiunto fu la "clausola di non regressione" sulla sicurezza: con questa interpre-tazione, si dava la possibilità agli Stati membri di chiedere di mantenere norme più restrittive in materia di sicurezza apportando elementi di flessibilità di carattere nazionale.

Le nuove norme

Arriviamo così ai giorni nostri e alla nuova normativa comunitaria, la citata "New Easa flight and duty time limitations for crew members in commercial air transport operations: from UE-Ops1 to Reg. (EU) n. 83/2014".

L'approvazione delle nuove Ftl ha apportato numerose modifiche alla precedente regolamentazione, che elenchiamo di seguito. In primis più definizioni dettagliate rispetto al capo Q (come venivano chiamate le flight time limitations nel vecchio regolamento).

Quanto al fatigue risk management, viene richiesto agli operatori di utilizzarlo come nuovo sistema di calcolo matematico della fatica, come parte integrante del sistema di gestione della programmazione dei turni. Sarà necessario che l'operatore svolga una formazione Frm iniziale e poi aggiornamenti continui ai membri d'equipaggio, al personale responsabile per la preparazione e la manutenzione dei turni e ai responsabili della gestione di tale personale. Il programma di formazione dovrà coprire le possibili cause e gli effetti della fatica e le contromisure da adottare affinché non si trasformi in causa di "insicurezza".

Terza novità, sono introdotte tabelle chiare per il calcolo dei limiti massimi giornalieri Fdp, invece delle "formule" espresse nel capo Q, la cui lettura è sempre stata argomento di discussione e di interpretazioni anche sbagliate.

Al quarto punto del nostro elenco segnaliamo l'introduzione di concetti come quello di "non punibilità".

Poi la combinazione di standby in aeroporto con il servizio di volo sarà limitato a 16 ore – e questo è il quinto punto. Sesto, la combinazione tra standby a casa ed Fdp non potrà superare le 18 ore di veglia. Punto sette, il tempo di volo totale in ciascun anno solare rimarrà 900 ore ma nei 12 mesi consecutivi (sistema a rotazione) sarà limitato a 1.000 ore invece delle at-

tuali 1.300 ore. Altra novità è che il periodo di servizio (duty time) complessivo in 14 giorni consecutivi sarà limitato a 110 ore di servizio - il capo Q non specificava alcun limite per 14 giorni, permettendo così agli operatori di costruire turni sbilanciati tra la prima e la seconda parte del mese. Nonno punto, per i turni interessati da fuso orario, il riposo in "home base" potrà essere compensato fino a 5 giorni di riposo. L'aumento del riposo settimanale è la decima novità del nostro elenco: dopo le 168 ore di servizio, è di 12 ore in più due volte al mese (48 ore invece delle attuali 36 ore). Inoltre, l'equipaggio avrà diritto per legge ad un riposo orizzontale rispetto alla durata del volo - oggi in molti Stati membri il riposo era soltanto di tipo seduto. E ultima novità, ma non per importanza, le registrazioni di Fdp, servizio e riposo devono essere mantenute dall'operatore per 24 mesi invece degli attuali 15 di calendario.

Osservazioni finali

La nostra organizzazione sindacale ha partecipato a numerosi incontri tra i sindacati europei aderenti all'Etf per approfondire la nuova normativa appena entrata in vigore. Le stesse compagnie aeree, nel rispetto di quanto previsto dal nuovo regolamento, hanno organizzato workshop e/o fornito il materiale a tutti i lavoratori per la formazione a distanza.

Come Fit-Cisl abbiamo posto quesiti ben precisi alle diverse compagnie aeree per conto di piloti e assistenti di volo, relativi a specifiche problematiche di impiego, all'implementazione del Frms (Fatigue Risk Management System) e all'armonizzazione obbligatoria del nuovo regolamento Ftl con le norme di tutela dei lavoratori che derivano dall'accordo europeo sull'organizzazione dell'orario di lavoro del personale di volo dell'aviazione civile, attuato con la direttiva 2000/79/CE del 27 novembre 2000 e recepito in Italia con il decreto legislativo n. 185 del 19 agosto 2005.

L'importanza della formazione di tutto il personale coinvolto è imprescindibile: pi-

loti, assistenti di volo, personale addetto alla pianificazione turni e personale direttivo, in linea con la nuova normativa che infatti prevede esplicitamente che debbano essere coinvolti tutti, nessuno escluso, nella gestione della sicurezza.

Estremamente importante è anche che il Fatigue Safety Action Group (Fsg), ossia l'organo aziendale che coordina la gestione del "rischio fatigue", abbia lavorato intensamente sull'opportunità per le compagnie aeree di inserire all'interno dell'organo stesso rappresentanti dei lavoratori. Grazie al nostro impegno abbiamo raggiunto un importante risultato in Alitalia Sai con la sottoscrizione di un accordo che prevede l'inserimento del personale navigante all'interno del Fsg.

In aggiunta la Fit-Cisl, in considerazione del ruolo chiave assunto in Europa a tutela e difesa dei diritti del personale navigante, dopo aver partecipato a numerose sessioni di training tenute dall'Etf sulle nuove Ftl, ha deciso di allargare le sue conoscenze a tutti i lavoratori delle compagnie aeree organizzando seminari sul nuovo regolamento 83/2014.

La tragica vicenda del volo della FlyDubai dovuta, a quanto pare, anche allo stato di fatigue dell'equipaggio ha evidenziato ancora una volta l'importanza della prevenzione di tale rischio.

La legge italiana e quella europea definiscono la salute come uno stato di benessere psicofisico e le aziende sono chiamate a prevenire che questo stato sia compromesso. Ricordiamo che è altresì responsabilità di ciascun membro di equipaggio di essere in grado di garantire le proprie condizioni psicofisiche atte alle funzioni di sicurezza che competono come previsto anche dalle nuove Ftl Easa.

Lo strumento del fatigue permette di segnalare tali situazioni e va utilizzato in maniera consona e responsabile. Il fatigue form è un modulo specifico che va compilato sempre entro 48 ore, quando si notifica a Crewing (Ufficio turni) assenza

Quando compilare un Fatigue Report

The reporting process is primarily intended to mitigate against fatigue generated by roster design, construction, implementation or associated policies. However, when reporting reveals non-roster related factors, guidelines have been formulated within the company just culture provisions that require referral to line management so that crew members can be provided with appropriate support, information and mitigation options.

Ogni qualvolta il Navigante ritenga di aver provato un **sensu di affaticamento** la cui causa può essere riconducibile a differenti fattori quali (ad esempio) :

Lunghezza del turno

Riposo tra un turno e l'altro non sufficiente

Tempo di sonno durante il rientro a casa

Operazioni particolari su determinate tipologie di volo

Inflight Rest poco adeguato

Qualunque altra causa....

Fatigue Report

Breve guida al corretto utilizzo ed alla corretta compilazione



Compilare il Fatigue Report

In questa sezione viene richiesto di indicare la sintomatologia accusata nelle due ore precedenti l'evento che stiamo segnalando



per fatighe; deve essere compilato correttamente in tutte le sue parti e l'evento deve essere descritto nel modo più dettagliato possibile. Ciò aiuterà il fatigue department delle singole aziende del trasporto aereo ad agire propriamente.

Ad esempio Alitalia mette a disposizione dei propri equipaggi altri due strumenti importantissimi: il fatigue for future roster e il fatigue concern. Il primo serve per segnalare preventivamente che un turno è a rischio fatigue. Qualora lo stesso fatigue department dovesse ritenere la segnalazione valida, ha la facoltà di cambiare un turno programmato (come già successo più volte). L'altro è da compilare se dopo un duty notiamo sintomi del fatigue, anche se il giorno successivo non ci asteniamo dal lavoro o siamo di riposo.

E proprio per l'importanza che diamo al fatigue report, la Fit-Cisl ha creato per tutti i lavoratori del trasporto aereo un tool informativo sull'argomento. Il video illustra-

timo incontro presso Esher (Londra), relativo al follow up conseguente l'entrata in vigore del regolamento EU 83/2014. L'evento, particolarmente significativo, ha permesso lo scambio di informazioni relative alla differente interpretazione da parte degli operatori e delle rispettive autorità nazionali all'interno della Comunità europea. Sono stati inoltre approfonditi gli aspetti normativi e applicativi dell'Frm da Kathryn Jones (Caa Uk, Programme Lead Human Factors) pioniera della materia unitamente alla scienziata Barbara Stone (Science Director for Fatigue Risk Management) nonché unici riferimenti rispettivamente normativo e scientifici in tale ambito.

Avendo l'incontro evidenziato, diverse carenze in termini di trasparenza da parte degli operatori e delle relative autorità nazionali, abbiamo deciso di far convergere tutte le singole istanze delle varie nazioni at-

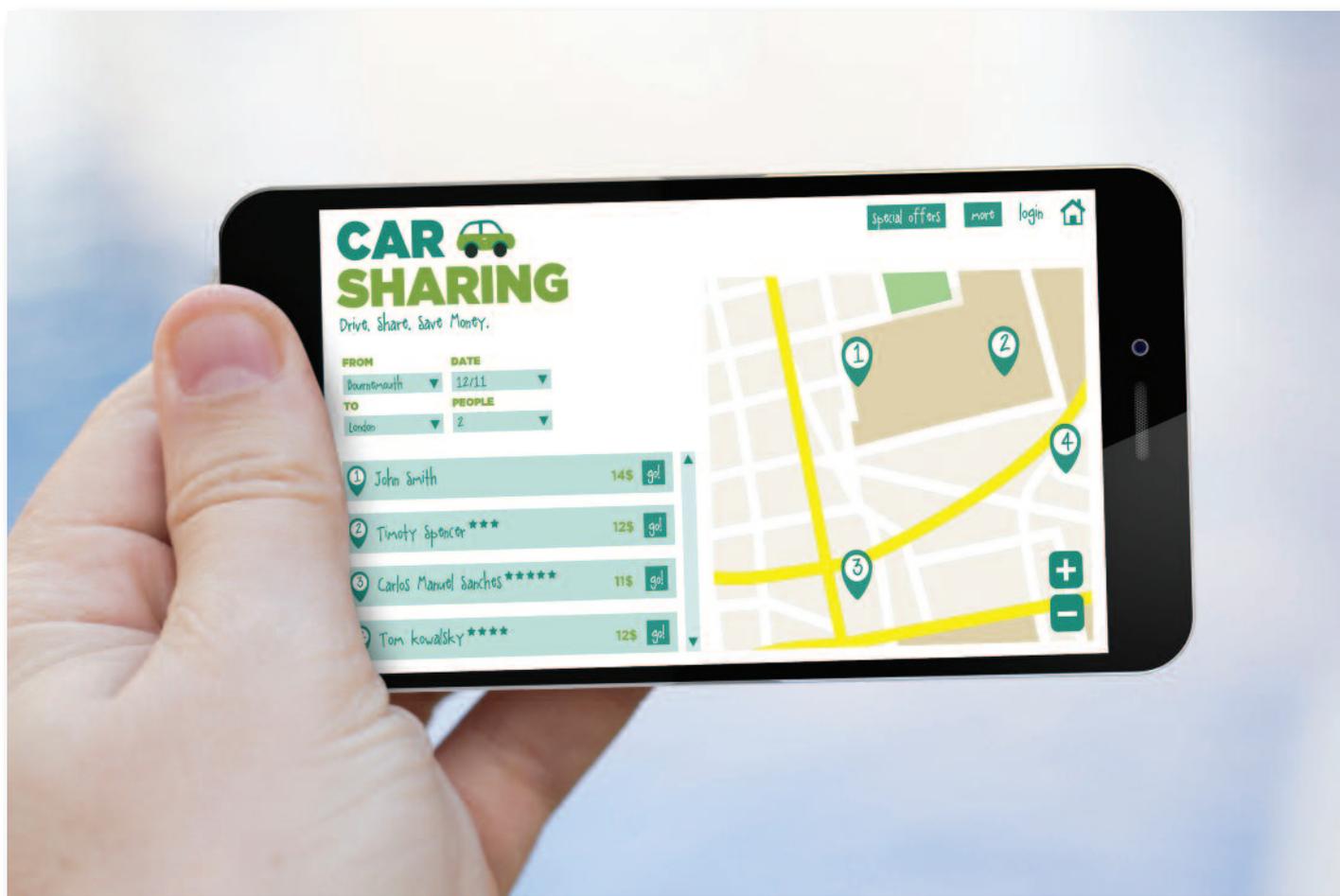
traverso il canale ufficiale dell'EtF indirizzandole direttamente all'Easa, visto l'ingiustificato silenzio di molte authority.

L'impegno di tutta la Fit-Cisl proseguirà per garantire la massima sicurezza nel trasporto aereo.

Raffaele Meola

Giuseppe Passigatti

Sharing economy: minaccia o opportunità per i trasporti?



La app mi mostra la faccia di Andrea, mi dice dove si trova in questo momento e che sta arrivando a prendermi con la sua berlina nera. Sotto la sua foto profilo vedo che ha quattro stellette e mezzo su cinque e i giudizi su di lui sono quasi tutti positivi. Andrea è un autista di Uber, la multinazionale di trasporti più discussa del mondo e uno degli esempi più eclatanti dei rischi che comporta la sharing economy.

Con questo termine inglese, che in italiano

si può tradurre come “economia della condivisione”, si intende il modello di mercato che sta avanzando in tutto il mondo. Significa uno scambio di beni e servizi tra pari, una sorta di baratto moderno.

L’idea in sé è positiva, perché è fondata appunto sulla condivisione e mira a ridurre costi e sprechi e a favorire l’incontro tra le persone in vari settori: oltre a quello dei trasporti, anche il turismo, la ristorazione, la conoscenza e molto altro. In-

sieme a Uber, un esempio molto famoso di questo modello economico è Airbnb, il sito che consente a chiunque di mettere in affitto in tutto o in parte casa propria per le vacanze di qualcun altro. In questo modo si mette a reddito la propria abitazione evitando l’intermediazione delle agenzie di viaggi o di quelle immobiliari - per tacere di hotel e strutture ricettive simili - con un netto risparmio per locatore e locatario.

Tutto bene dunque? Non proprio, perché in ciascun comparto gli attori tradizionali, come le citate agenzie nel turismo, gli autisti e i piloti abilitati nei trasporti, gli insegnanti nell'ambito della conoscenza, molto spesso sono imprescindibili: danno garanzie, verificano il rispetto di regole basilari, si assumono responsabilità a maggior tutela dei clienti/utenti e di se stessi per quanto riguarda la salute, la sicurezza, i diritti. «In questo momento è in discussione un disegno di legge sulla sharing economy il cui iter noi, come sindacato, stiamo seguendo – spiega Giovanni Luciano, Segretario generale della Fit-Cisl – Questa nuova economia della condivisione è nata e cresciuta quasi senza regole per cui è ora di dargliene. Ma il nostro timore è che la politica non abbia ben capito la portata di questo mutamento economico: ha investito soprattutto i servizi, dove girano più soldi e in cui si concentra l'interesse di chi non vuole rispettare i diritti di lavoratori e utenti».

L'economia della condivisione nei trasporti

Nel comparto dei trasporti, la sharing economy ha portato da tempo novità interessanti e anche positive come il car sharing e il car pooling, due diverse forme di condivisione di auto e moto che consentono di abbattere le spese e l'inquinamento atmosferico. Il car sharing è simile al tradizionale autonoleggio ed è diffuso nelle principali città italiane: un ente o un'azienda mette a disposizione di tutti alcuni mezzi di trasporto da condividere, come auto, minivan, ciclomotori e l'utente paga esclusivamente il tempo durante il quale usa il mezzo, di cui si serve solo se necessario; in questo modo il cliente risparmia sull'acquisto e il mantenimento del mezzo di trasporto e riduce le emissioni di gas nocivi, per cui anche l'ambiente ringrazia.

Il car pooling consiste invece nella condivisione di un'auto, il classico "dare un passaggio", ma a sconosciuti e in cambio di una contribuzione alle spese per la ben-

zina ed eventuali pedaggi. In questo genere di servizio è molto gettonata la piattaforma web Bla Bla Car: scarichi l'app, ti iscrivi e cerchi o offri uno strappo, spendendo meno che se viaggiassi da solo o con un autista.

In questa sorta di apparente Eden antipitalistico si sono inserite le realtà più complesse e, per certi versi, pericolose come Uber, la cui storia è esemplare, sebbene non sia unica. Tale multinazionale è basata negli Stati Uniti, a San Francisco, ed è diffusa in 58 paesi del mondo, tra cui l'Italia. Formalmente il suo compito è solo quello di mettere in contatto autisti o piloti e utenti. Sebbene si occupi anche di aerei ed elicotteri, il core business di Uber è costituito dalle auto, con due tipi di prestazione d'opera a scelta: il classico noleggio con conducente (Uber Black) oppure un servizio più vicino al car pooling (Uber Pop). In entrambi i casi l'azienda trattiene una percentuale e promette ai passeggeri di risparmiare rispetto alla tradizionale corsa in taxi. Inoltre essi possono anche dare un voto da uno a cinque all'autista che li ha trasportati, in modo da orientare la scelta degli altri utenti in un'ottica di apparente trasparenza.

I rischi di Uber: diritti e sicurezza

Se è tutto così facile e vantaggioso, perché questa app ha scatenato tante proteste nel mondo ed è stata vietata o limitata da vari giudici in giro per il globo? In Italia, ad esempio, il Tribunale ordinario di Milano, con la sentenza 36491/2015, ha dichiarato illegale Uber Pop su tutto il territorio nazionale. Oltre a ciò non si contano le manifestazioni, a volte anche ingiustamente violente, e le denunce dei tassisti ovunque la multinazionale ha messo piede nel mondo. La versione preferita dalla stessa Uber è che le proteste sono corporative: figure come quelle dei tassisti difenderebbero privilegi e rendite di posizione inconcepibili al giorno d'oggi, anti-storiche e impedirebbero ai passeggeri di risparmiare.

Ma è davvero così? Non proprio. Uber in-

fatti comporta seri rischi per i diritti e la sicurezza di utenti e autisti, come il sindacato ha più volte denunciato: «La verità è che questa multinazionale è l'ennesima azienda che fa concorrenza sleale nel comparto dei trasporti – afferma Pasquale Panizza, Segretario nazionale della Fit-Cisl – e a pagare sono come al solito i passeggeri ignari e i lavoratori. I primi credono di risparmiare, cosa che è tutta da dimostrare, mentre sicuramente pagano in termini di rischi sulla loro sicurezza».

I secondi sono penalizzati dal dumping sociale e salariale, ovvero da un consistente taglio di diritti e guadagni a vantaggio della sola Uber. Queste storture sono inaccettabili, checché ne pensi l'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato». Questa Authority infatti, rispondendo a una richiesta di parere formulata dal Ministero dell'Interno lo scorso settembre, ha sostenuto che la multinazionale giova alla liberalizzazione del settore.

«Uber è illegale ai sensi della legge 21 del 1992 – spiega il Coordinatore nazionale della Fit-Cisl per i taxi Marino Masucci – che afferma che solo i tassisti autorizzati con licenza possono sostare su pubblica piazza; invece tutti gli altri, come ad esempio il noleggio con conducente, devono partire da un'autorimessa in cui devono rientrare vuoti. Ma non è tutto: non si può trasportare una persona senza requisiti obbligatori di sicurezza e di abilitazione alla
p r o f e s -



sione. Gli autisti di Uber, ad esempio, non hanno la copertura assicurativa obbligatoria per i veicoli abilitati al trasporto di cose e persone. Altri esempi: gli autisti di taxi non possono avere carichi penali pendenti, devono fare visite mediche periodiche, devono avere un tasso alcolemico pari a zero e così via. E ancora: che contratto collettivo applicano i dipendenti di Uber?».

Esattamente questo è il punto principale per cui il Tribunale di Milano ha vietato Uber Pop: che concorrenza è se è fatta non rispettando le regole?

Inoltre non è così conveniente come sembra: il servizio Uber Black ha prezzi in linea con quelli del tradizionale noleggio con conducente; Uber Pop invece comporta guadagni minimi per gli autisti e risparmi più teorici che reali per gli utenti. Nelle motivazioni della sen-

tenza, infatti, il Tribunale di Milano ricorda, ad esempio, che Uber prevede aumenti tariffari legati a situazioni contingenti, come uno sciopero dei mezzi pubblici o grandi eventi, e sottolinea: «Nel complesso può dirsi che il sistema dei prezzi di Uber Pop non abbia regole pre-determinate e trasparenti, e anche questo elemento non va certo a vantaggio dei consumatori. Inoltre, non è dato comprendere se di questi aumenti si avvantaggino i drivers (ed eventualmente in che misura) ovvero, come sembra più probabile leggendo le clausole del contratto [imposte dalla multinazionale, Ndr], esclusivamente Uber». Oltre a ciò il costo finale viene prelevato direttamente dalla carta di credito del passeggero senza che questi possa negoziare sul prezzo con l'autista.

L'espansione di Uber nelle altre modalità di trasporto

La citata sentenza di Milano ha comunque affermato che la l e g i -

slazione italiana attuale andrebbe aggiornata proprio per stabilire regole più certe per le nuove realtà come Uber. Ma mentre l'Italia – e anche il resto del mondo – tarda a reagire, la multinazionale americana si espande anche in altri settori del comparto trasporti, sempre curandosi poco dei diritti e della sicurezza. Negli ultimi tempi l'azienda ha provato a mettere piede nel trasporto aereo, nella distribuzione e nel trasporto pubblico locale.

Uberchopper è il nome della app di Uber che fornisce un servizio identico a quello descritto per i taxi, ma usando elicotteri. La prestazione è stata avviata in via sperimentale per brevi periodi a Chicago e Dallas, negli Stati Uniti, a Bali in Indonesia e a Dubai negli Emirati Arabi Uniti. In ciascuna città la multinazionale si è appoggiata ad aziende già operanti sul territorio. Ovviamente esistono anche altre app che offrono servizi simili persino tramite i business jet. «Negli Stati Uniti un tribunale ha già dichiarato illegale il cosiddetto flightsharing perché pericoloso – spiega Emiliano Fiorentino, Segretario nazionale della Fit-Cisl per il trasporto aereo – Sulla sicurezza nell'aviazione civile non si può assolutamente improvvisare: parliamo di rischi enormi che tutti possiamo facilmente immaginare. I piloti di linea hanno regole sui tempi di volo e di servizio più aggiornate rispetto a quelli di elicotteri e business jet. Inoltre hanno un training, cioè ore di aggiornamento e addestramento, più severo e frequente. Ciò è valido soprattutto per le grandi compagnie aeree, che garantiscono gli standard di sicurezza più elevati».

Uber Eats è il servizio di Uber che svolge consegne di pasti a domicilio tramite gli autisti iscritti alla app che già svolgono il lavoro di tassisti. La multinazionale trattiene una percentuale sia dai ristoratori sia dai clienti. La prestazione è nata negli Stati Uniti, coprendo da subito dieci città principali, e si è espansa rapidamente in Canada, dove al momento è presente nella sola Toronto, e in Europa, per ora soltanto a Parigi e Barcellona. Il motto



del nuovo servizio è “Da affamati a felici in dieci minuti”, ma forse è troppo ottimistico, perché sicuramente la reazione dei lavoratori impiegati regolarmente nel settore non si farà attendere davanti a questa nuova forma di concorrenza sleale. «Nel caso della distribuzione – commenta Maurizio Diamante, Coordinatore nazionale della Fit-Cisl per l'autotrasporto – le problematiche causate da Uber agli autisti della distribuzione sono le stesse che colpiscono i tassisti: i driver della multinazionale non hanno orario, non sono sottoposti a controlli medici periodici, non hanno un ccnl di riferimento, non hanno certezze. Paradossalmente sono meno tutelati di chi ha il contratto a chiamata. Il dramma è che la distribuzione è già un settore flagellato dalla concorrenza sleale e l'ingresso nel mercato di questa multinazionale che non rispetta le regole aggrava la situazione ulteriormente».

Ma la prestazione forse più eclatante è quella di trasporto pubblico locale, che Uber ha sperimentato soltanto in due città al mondo: Roma e New York. Nella metropoli americana l'esperimento è stato chiamato U Train, è durato un giorno solo, il 1 aprile 2014, e si è svolto lungo una delle arterie principali della Grande Mela, la Second Avenue, dove da decenni è stata pianificata una linea di metropolitana la cui costruzione è iniziata solo nel 2007 e non è ancora terminata.

Ben altro è stato il livello di quello che è successo nella capitale italiana: qui il servizio è stato chiamato Uber Linea U - ispirandosi chiaramente ai nomi delle esistenti linee di metropolitana cittadine, A, B e C, e approfittando dello stato in cui versa il tpl locale - ed è durato ben due settimane. Nel complesso si è trattato di un'idea di marketing molto ben pensata, tutta improntata su un'apparente trasparenza e convenienza a vantaggio dei passeggeri: le berline nere che normalmente forniscono il servizio di Uber Black dal 10 al 24 dicembre 2015 hanno svolto un servizio simile a quello degli autobus di linea coprendo un percorso circolare, con tanto

di “fermate” stabilite dagli utenti di Uber mediante votazione online. Il costo di ciascuna corsa, a prescindere dalla distanza percorsa, era di cinque euro a passeggero. Ovviamente a sentire Uber l'idea ha avuto un grande successo di pubblico. Dei guadagni degli autisti invece non è dato sapere.

«Non siamo contro la modernizzazione e il mercato – commenta il Segretario nazionale della Fit-Cisl Antonio Piras – ma la concorrenza deve avvenire entro regole precise valide per tutti. I conducenti degli autobus sono soggetti a controlli periodici fissati dal decreto ministeriale 88/99, come quelli sulle abilità psicofisiche necessarie per la guida, e poi ci sono i controlli a campione senza preavviso che riguardano il consumo di alcol e stupefacenti. Un normale automobilista, come quello di Uber, può avere un tasso alcolemico pari a 0,5g per litro di sangue, mentre un conducente di autobus deve averlo pari a zero. La Linea U ha quindi violato tutte le regole del tpl».

Dire no alla sharing economy?

Il sindacato da tempo denuncia i rischi e le violazioni commesse da Uber nei trasporti e da altre app simili in altri comparti, ma ciò non significa che è contro la tecnologia e l'economia della condivisione. «Occorre, innanzitutto riflettere su alcune problematiche tuttora irrisolte da parte del legislatore: flessibilità e autonomia o precariato? Concorrenza sleale o diversi mercati? Autonomia o subordinazione?», spiega Giovanni Luciano, Segretario generale della Fit-Cisl.

«Da tali riflessioni derivano dirette conseguenze sul lavoro – prosegue Luciano – come sicurezza economica, salute e sicurezza sul lavoro, concorrenza e regole, rivendicazione collet-

tiva e rappresentanza. E proprio sulla rappresentanza si gioca la sfida fondamentale per noi come sindacato, sfida che dobbiamo affrontare subito: ci troviamo di fronte a lavoratori subordinati o autonomi? Come rappresentarli? Come intercederli? Quali diritti hanno?»

Nel mondo già esistono esempi di rappresentanza, in Germania il FairCrowdWork Watch e negli Stati Uniti il Freelancers Union, con già 300mila iscritti. I servizi offerti spaziano dalla valutazione delle piattaforme, all'assistenza legale, passando per la comparazione dei pagamenti e la verifica della loro certezza ed equità, senza trascurare le tutele sanitarie e fiscali.

Per il sindacato è un'occasione di nuova rappresentanza attraverso informazione, assistenza, innovazione, inclusione. Il resto deve farlo il legislatore, introducendo regole certe per scongiurare i rischi di concorrenza sleale ai danni degli altri lavoratori».

Giulia Dellepiane

g.dellepiane@cisl.it



Le donne Etf verso il Congresso europeo

*Continua il lavoro del sindacato europeo per la parità di genere.
Francesca Di Felice, Coordinatrice nazionale,
spiega le proposte in attuazione*

Il 12 e il 13 aprile scorso si è svolta a Bucarest la Conferenza delle donne Etf, la Federazione europea dei lavoratori dei trasporti, a cui la Fit-Cisl aderisce, che si sviluppa nell'ambito del progetto Fite, finanziato dall'Unione europea e relativo al piano di azione europeo per la parità di genere 2013/2017. Il progetto in questione si propone di promuovere la parità di genere in ogni settore lavorativo e sindacale attraverso azioni di confronto, formazione e informazione a supporto dello sviluppo della cultura delle pari opportunità.

Alla conferenza hanno preso parte circa 60 sindacalisti, tra uomini e donne, esperti in politiche di pari opportunità e appartenenti alle organizzazioni affiliate all'Etf.

In tale occasione sono state affrontate diverse questioni relative, in generale, alla differenza di genere sui temi dell'occupazione femminile nei trasporti e della condizione delle lavoratrici, in particolare in merito alle questioni della partecipazione delle donne alla vita e agli ambiti decisionali del sindacato e all'impegno del Comitato delle donne da qui al prossimo Congresso.

Particolare attenzione è stata rivolta alla promozione del lavoro femminile nel settore dei trasporti, alla salute e sicurezza sul lavoro delle donne e all'individuazione di una strategia sinergica per incidere nel lavoro dei sette comitati di dialogo sociale di settore in cui è coinvolta l'Etf.

La conferenza si è posta poi come faro per l'individuazione di ulteriori progetti e sviluppi possibili per quanto riguarda le questioni di genere, anche oltre alla scadenza del progetto Fite.

Analizzando la dimensione della crisi economica che ha colpito l'Europa e che non cessa di produrre i suoi effetti, gli atti della conferenza hanno riaffermato che quello dei trasporti continua a essere un settore prevalentemente maschile, studiato soprattutto per i lavoratori uomini, che non riesce a rispondere alle esigenze del crescente numero di donne che lavorano al suo interno. A questo si aggiunga che la crisi ha determinato un'erosione dei termini e delle condizioni di impiego, con la diminuzione della qualità del lavoro, delle opportunità di lavoro, delle politiche di parità e di salute e sicurezza sul lavoro.

Allo stesso tempo la recessione ha aumentato le disuguaglianze, con l'aumento in particolare del lavoro precario e flessibile e con l'introduzione da parte dei governi di misure che svantaggiano il sostegno alle famiglie, con un conseguente impatto negativo per l'occupazione femminile, come la riduzione di assegni per i figli, delle indennità per i periodi di congedo di maternità e tagli delle indennità per i genitori single.

La discussione si è sviluppata sulla traccia del piano d'azione di genere Etf 2013-2017 che si articola su due distinti livelli di intervento: l'azione da parte dei membri

affiliati a Etf e quella del Comitato delle donne Etf. Il primo piano di intervento richiama l'impegno degli affiliati per mettere in atto un'azione di reclutamento di donne e promozione della partecipazione femminile nelle loro strutture anche con la creazione di organismi aspecifici e con l'elezione di più donne nei ruoli decisionali del sindacato.

Per quanto riguarda il ruolo e l'impegno del Comitato delle donne è stata riaffermata la funzione principale ed essenziale di supporto agli affiliati al fine di sviluppare le politiche di parità nei trasporti sia nel lavoro che nel sindacato. A tal fine il Comitato ha predisposto un pacchetto di formazione di genere destinato alle organizzazioni sindacali, in cui viene affrontato anche il delicato tema della violenza di genere sui luoghi di lavoro. Tale questione continuerà a essere affrontata con un impegno ancora maggiore, in considerazione dell'aumento dei fenomeni di cui sono sempre più vittime le lavoratrici dei trasporti. Forme di violenza delle quali gli autori non sono solo i superiori e i colleghi, ma anche l'utenza, con percentuali in forte aumento.

Su queste due piani di intervento la conferenza, grazie all'intervento dei partecipanti, ha individuato le proposte per implementare il piano d'azione dell'Etf per i prossimi due anni. Tre sono le proposte che saranno realizzate, attraverso azioni concrete, da qui al prossimo Congresso Etf.

Prevenire e contrastare ogni forma di violenza nei luoghi di lavoro

La prima, sul tema della violenza, prevede che il Comitato delle donne realizzerà una raccolta di buone pratiche e una guida per prevenire e contrastare ogni forma di violenza sui luoghi di lavoro.

Su tale questione l'impegno assunto ha già prodotto i suoi primi risultati con la raccolta dei manifesti per la nuova campagna per contrastare la violenza, prodotti dai sindacati affiliati e presentati proprio durante i lavori della conferenza, con l'uti-

lizzo di un unico motto, tradotto nelle varie lingue, "La Violenza non fa parte del nostro lavoro". La Fit-Cisl, da sempre impegnata su questo tema, attraverso l'azione del suo Coordinamento nazionale donne, ha presentato il suo manifesto che è stato molto apprezzato dai partecipanti alla Conferenza e che diventerà patrimonio comune dell'azione del Comitato donne Etf.

Salute e sicurezza di genere

La seconda proposta si concretizzerà con

il consolidamento del pacchetto di formazione sulla salute e sicurezza di genere.

La partecipazione di genere nel e per il sindacato

Infine, la terza proposta prevede l'assunzione dell'impegno da parte delle organizzazioni sindacali affiliate all'Etf, di promuovere e incentivare la partecipazione delle donne alla vita sindacale con particolare riguardo ai ruoli decisionali.

Congedo indennizzato per le donne vittime di violenza di genere

Il 15 aprile scorso l'Inps, con la circolare n. 65, ha indicato le istruzioni operative relative all'applicazione dell'art. 24 del d.lgs. n. 80/2015, che prevede il congedo indennizzato per le donne vittime di violenza di genere.

In sintesi le lavoratrici dipendenti, vittime di violenza di genere, possono usufruire di un periodo di congedo dal lavoro, in un arco temporale di 3 anni, fruibile a giornate intere o in mezza giornata.

Per poter usare il congedo è necessario che la lavoratrice vittima di violenza di genere sia inserita nei percorsi certificati dai servizi sociali del Comune di appartenenza, dai Centri antiviolenza o dalle Case Rifugio.

I presupposti sono quattro. In primis, il congedo spetta per un massimo di 90 giorni di astensione effettiva dal lavoro, usufruibili cioè solo nei giorni in cui esiste l'obbligo di prestazione lavorativa, entro l'arco temporale di 3 anni decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato. Punto secondo, il congedo può essere fruito su base giornaliera o oraria ovvero mezza giornata pari a un numero di ore corrispondenti alla metà dell'orario medio giornaliero (contrattuale) del periodo di paga quadrisettimanale o men-

sile scaduto e immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo. I contratti collettivi di lavoro potranno prevedere entrambe le modalità di fruizione oppure solo una delle due. Nell'ultimo caso il congedo sarà fruibile solo nella modalità prevista. Se è indicata la fruizione in modalità oraria, questa è consentita solo in mezza giornata. Terzo punto, per le giornate di congedo è riconosciuta un'indennità giornaliera pari al 100% dell'ultima retribuzione da calcolare prendendo a riferimento le sole voci fisse e continuative. L'indennità è anticipata dal datore di lavoro. Infine i periodi di congedo sono coperti dalla contribuzione figurativa.

Per usare questo congedo la lavoratrice deve, come detto, essere inserita nei percorsi certificati dai servizi sociali del Comune di appartenenza, dai Centri antiviolenza o dalle Case Rifugio. Inoltre

deve: preavvisare il datore di lavoro almeno 7 giorni prima dell'inizio del congedo, salvi casi di oggettiva impossibilità, indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo; consegnare al datore di lavoro la certificazione relativa al percorso di protezione; presentare domanda alla struttura territoriale Inps, di regola prima dell'inizio del congedo (al limite anche lo stesso giorno di inizio dell'astensione) in modalità cartacea. Il modulo da compilare si trova sul sito dell'Inps nella sezione modulistica: basta inserire il codice SR165 nel campo "Ricerca modulo".

Francesca Di Felice



Mobilità tpl

Verso una mobilità urbana sostenibile Dichiarazione congiunta di Etf e Uitp

*Parti sociali e datoriali unite per far crescere un settore strategico
Ne parla Antonio Piras, Segretario nazionale*

Di seguito il sunto del documento condiviso da Etf, la Federazione europea dei lavoratori dei trasporti, di cui la Fit-Cisl fa parte, e Uitp, l'associazione datoriale europea, nell'ambito dell'ultimo incontro del dialogo sociale europeo inerente il problema del trasporto pubblico locale.

Uitp ed Etf accolgono l'iniziativa del Parlamento europeo volta a realizzare una mobilità urbana sostenibile e incoraggiano la Commissione a utilizzare questa opportunità per promuovere e sostenere con forza le azioni a livello locale.

Tenendo conto dell'aumento dell'urbanizzazione e degli obiettivi dell'Ue in termini di cambiamenti climatici, la crescita economica e occupazionale di lavoro può essere raggiunta agendo soprattutto sulle aree urbane.

Per esperienza delle parti sociali e datoriali europee, le sfide affrontate dalle città sono simili in tutta Europa: la cattiva qualità dell'aria, l'invecchiamento della popolazione, l'inattività fisica (obesità, malattie cardiovascolari), il rumore, la congestione, l'esclusione sociale, la mancanza di fondi di investimento. Anche se le risposte della politica locale si differenziano, un più ampio utilizzo dei mezzi pubblici può aiutare ad affrontare molte di queste sfide contemporaneamente.

Senza ignorare il principio di sussidiarietà, Uitp ed Etf sono convinte che la mobilità urbana sostenibile, e in particolare l'uso del tpl, dovrebbe essere promossa attra-

verso iniziative pertinenti e coordinate a livello europeo.

Il ruolo delle città nell'economia e nella società

Le città sono il fulcro dell'Unione europea. Circa l'80% della popolazione vive in aree urbane dove si produce oltre l'80% del Pil. I più comuni fattori di competitività delle città sono: la forza economica, il capitale umano, il capitale fisico, la visione globale, il tenore di vita, l'efficacia istituzionale e la maturità finanziaria. Gli studi in diversi paesi dimostrano che la maggior parte di questi fattori sono fortemente supportati dal tpl.

Ad esempio, nel campo del capitale umano, il settore dei trasporti pubblici contribuisce all'attrattività delle città nei seguenti modi:

- **Attrahendo talenti:** la maggior parte dei dirigenti delle grandi aziende afferma che la qualità dei collegamenti di trasporto è uno dei fattori più importanti nella decisione delle imprese di stabilirsi in Europa;
- **Aumentando le capacità:** un tpl migliore favorisce la mobilità della forza lavoro, fornendo l'accesso a una più ampia varietà di posti di lavoro e opportunità di apprendimento. Questo permette un rafforzamento di competenze e conoscenze più veloce di quanto sarebbe senza mezzi di trasporto pubblici;

- **Fornendo opportunità di lavoro nel settore dei trasporti pubblici:** in molte città, l'operatore regionale di tpl è uno dei principali datori di lavoro. Le organizzazioni nel settore del trasporto pubblico contribuiscono anche a sostenere l'occupazione in altre regioni attraverso l'indotto.

La mobilità urbana deve comunque affrontare una sfida sempre crescente: il traffico, che cresce e va di pari passo con un aumento del numero di incidenti e dell'inquinamento atmosferico e acustico. Il 40% degli incidenti mortali si verifica nelle aree urbane. Il trasporto urbano rappresenta il 40% delle emissioni di CO2 dovute al trasporto stradale e fino al 70% delle emissioni di altri agenti inquinanti. Nelle aree urbane, in cui i problemi di traffico, inquinamento, rumore e incidenti sono in aumento, i residenti, gli utenti della strada e dipendenti del tpl sono tutti a rischio più elevato, soprattutto per quanto riguarda stress, malattie respiratorie e cardiovascolari e sicurezza personale.

Il trasporto urbano sostenibile è quindi una leva importante per la crescita, l'innovazione, l'occupazione, l'inclusione e lo sviluppo sostenibile delle città.

Il passaggio al trasporto pubblico urbano, investimenti e finanziamenti

Senza ignorare il principio di sussidiarietà, Uitp ed Etf sono convinte che le istituzioni europee debbano intraprendere azioni per promuovere la mobilità urbana. Il pas-

saggio a quella pulita, efficace, conveniente e sicura attraverso mezzi di trasporto più sostenibili, soprattutto per quanto riguarda i mezzi di trasporto pubblici di massa (ferrovia urbana, metropolitana, tram e autobus), è essenziale per promuovere la crescita economica. I benefici economici e sociali positivi che ha il tpl sulle città sono massimizzati quando i sistemi di trasporto pubblico sono in linea con le strategie di sviluppo economico, con le politiche abitative e di sviluppo urbano, di istruzione e di occupazione.

I governi degli stati membri dovrebbero avere il potere di applicare tali strategie urbane integrate. La loro capacità di destinare fondi per attuarle deve essere rafforzata in modo particolare al fine di consentire ai governi locali di finanziare la realizzazione di infrastrutture e servizi.

Uitp ed Etf invitano la Commissione europea, nel quadro della revisione del Libro bianco sui trasporti del 2011, a riproporre l'obiettivo di raddoppiare la quota di mercato del tpl entro il 2030 e prendere misure e iniziative orientate a questo obiettivo.

Gli operatori del settore continuano a lottare contro la precarietà finanziaria. Il fatturato è eroso a causa della pressione sulle finanze pubbliche e della costante competizione rispetto all'uso delle auto private. Inoltre, il traffico sempre maggiore può rallentare il trasporto pubblico su strada, e renderlo meno attrattivo. Questo aumenta anche il consumo, la manutenzione, i costi del carburante e il tempo di attesa per gli utenti. L'attrattiva del tpl offerto come un'altra opzione contro l'uso di auto private contrasterebbe uno scenario altrimenti inevitabile: quello di servizi e livelli occupazionali ancora più bassi.

Una maggiore stabilità finanziaria per il settore consentirebbe la realizzazione dell'obiettivo di facilitare l'accesso ai mezzi di trasporto pubblico come servizio di interesse generale per tutti i cittadini, per ampliare l'accesso ai servizi essenziali e

per bilanciare la concorrenza tra tpl e l'uso di veicoli privati.

Occupazione, trasporti pubblici di qualità, ambiente di lavoro e dialogo sociale

Uitp ed Etf hanno sottolineato che il settore del trasporto pubblico urbano ha un elevato potenziale per la creazione di posti di lavoro di qualità nelle aree urbane. In molte città e paesi questo settore offre un contributo prezioso per l'inclusione dei soggetti svantaggiati nel mercato del lavoro. Inoltre, nelle aree urbane, le aziende di tpl svolgono un ruolo importante nell'istruzione e nella formazione, soprattutto dei giovani.

Uitp ed Etf hanno sottolineato l'importanza della qualità dei servizi di tpl, essenziale per attrarre e mantenere gli utenti. A questo proposito, i dipendenti sono la chiave per il successo delle operazioni di trasporto pubblico. Un ambiente di lavoro di qualità e con personale motivato, preparato e premiato sono gli elementi essenziali per un servizio di qualità, e questo obiettivo è centrale rispetto al progresso del tpl

Il settore attualmente si trova ad affrontare diverse sfide:

- Da un lato, vengono introdotti molti cambiamenti tecnologici (iniziative urbane intelligenti) per meglio rispondere alle aspettative degli utenti, che sono i più difficili da prevedere. Molte di queste innovazioni nel trasporto pubblico urbano avranno un impatto diretto sull'occupazione (e-ticket) e le condizioni di lavoro. Essi influenzano tutti i settori di attività (autisti, manutenzione, servizi, amministrazione e IT) e richiedono un forte dialogo sociale;
- D'altra parte, il tpl è ad alta densità di manodopera e il cambiamento demografico in Europa è una sfida per il settore in molti Stati membri. Il trasporto pubblico urbano deve affron-

tare anche questa sfida, che richiederà forse il reclutamento e la formazione di un numero maggiore di lavoratori rispetto al passato. È necessario analizzare l'immagine del settore come fonte di occupazione e le condizioni che esso offre per attrarre personale in grado di garantire servizi di alta qualità;

- L'intensificazione del lavoro, ingorghi (salute) e la sicurezza (incidenti e passeggeri aggressivi) sono gli elementi che mettono in pericolo l'ambiente di lavoro e quindi l'attrattiva del settore, in particolare tra i giovani lavoratori e le donne;
- Il problema di insicurezza, aggressioni e la violenza colpisce i lavoratori in prima linea nel settore del tpl così come i passeggeri e richiede un intervento non solo dalle parti sociali, ma anche in stretta collaborazione con i governi locali. Deve essere riconosciuta l'importanza della presenza umana per la percezione della sicurezza nel tpl.

Uitp ed Etf pertanto sottolineano l'importanza del dialogo sociale a tutti i livelli, anche a quello europeo, e desiderano ribadire quanto sostenuto con la lettera congiunta del 9 febbraio 2015. Inoltre, le parti sociali europee nel settore del trasporto pubblico urbano hanno chiesto alla Commissione europea di essere informate e consultate a tempo debito e ascoltate in merito a qualsiasi iniziativa importante per il settore che ha conseguenze sociali dirette o indirette. Uitp ed Etf riaffermano che sono disponibili a discutere proposte e soluzioni con le istituzioni comunitarie nell'interesse dei lavoratori e dei cittadini europei.

Trasporto marittimo

Paga base: nessuna intesa a livello mondiale tra sindacati e armatori

La convenzione Mlc 2006 prevede agli articoli B2.2.1 e B2.2.4 un Comitato paritetico armatori-sindacati (Jmc), per fissare ogni due anni la paga base minima mensile (basic wage) del marinaio abilitato (AB) che viene poi recepita come raccomandazione dell'Ilo, l'agenzia delle Nazioni Unite per il lavoro, a livello mondiale. La valuta è in dollari americani (USD). Il dato serve per costruire assieme ad altre voci della convenzione - tipo straordinario, ferie, weekend compensation e via elencando - la tabella paga totale (wage scale), sempre minima per quella qualifica. Non esiste a livello mondiale alcun altro dato simile per altri comparti del lavoro.

In genere Itf, la Federazione internazionale dei lavoratori dei trasporti, a cui la Fit-Cisl aderisce, accetta questo totale per il personale delle navi nazionali non in bandiera di convenienza (Foc). Per le navi da carico, poi, Itf chiede ai sindacati nazionali di aumentare il totale di altri 50 dollari. Sempre per la Federazione internazionale, anche se non previsto dalla convenzione, la stessa paga base si applica al cameriere impiegato sulle navi da crociera.

È bene precisare che la Ilo produce convenzioni e raccomandazioni che gli Stati aderenti debbono far rispettare. In genere una convenzione nasce con il meccanismo del tripartitismo (governi-sindacati-armatori), ma questo non è il caso della paga minima dell'AB che viene prima discussa nel Jmc e solo dopo è recepita dalla Ilo. La discussione e il confronto vengono coordinati dal Direttore generale della Ilo.



Tornando all'oggetto della nota è bene ricordare che nelle riunioni del Jmc del 1991 tra le parti fu deciso di determinare un meccanismo "scientifico" per individuare il valore del basic wage che fu chiamato "Formula" con l'utilizzo di molti parametri che a seguito saranno indicati. Diciamo subito che solo una volta le parti furono d'accordo con il risultato della Formula. Le altre volte, compresa questa tornata, la discussione finiva per essere tipicamente sindacale.

La Ilo concede due giorni per la discussione che avviene solamente tra sei persone per parte. Possono partecipare anche advisors per ambo le parti. Come nella precedente riunione anche questa

volta sono stati per la parte sindacale individuati i seguenti partecipanti: Severino (Sindmar Brasile), Berlan (3F Danimarca), Halas (Pno Grecia), Di Fiore (Fit-Cisl Italia), Morita (Jsu Giappone), Oca (Amosup Filippine) per avere un equilibrio tra i paesi fornitori di manodopera (labour supply countries) e i sindacati del paese dell'armatore beneficiario (ownership countries unions).

È da notare che se tra le parti non si raggiunge un'intesa viene mantenuto lo status quo, ovvero il valore in atto al momento della riunione. Nello specifico le parti si sono incontrate per fissare la paga base minima dell'AB per gli anni 2017 e 2018. Alla data del 1 gennaio 2016 il dato

per l'anno in corso della paga base è USD 614.

È interessante, anche se la procedura è lunga e complicata, vedere come la formula porta al dato finale. Anche se poi non viene riconosciuta da una delle parti, fornisce comunque un elemento di partenza indispensabile. Vengono individuati una serie di paesi che abbiano uno dei seguenti requisiti: una flotta di almeno 2 mi-

ove l'equivalenza del potere d'acquisto è stato 676,446.

Per fare un esempio di calcolo e sottolinearne la complessità quando riferito a 56 paesi utilizziamo la Francia. Convertendo i 614 USD in Euro al 1 gennaio 2014 si ottengono 451,290 Euro (614 per 0,735). Aggiustando il dato in funzione del potere d'acquisto al dicembre 2015 si ottengono 451,416 Euro (451,416 per 100,028 diviso



lioni di tsl (tonnellate di stazza lorda) e un numero di marittimi superiore a 10mila. Nel mondo se ne contano 56. Poi per ogni paese vengono raccolti dall'ufficio statistico della Ilo alcuni dati. In primis l'indice dei prezzi al consumo al 1 dicembre 2015 e viene preso 100 come riferimento allo stesso dato al 1 dicembre 2014. Per l'Italia per esempio il dato è 100,093. Solo in 11 paesi su 56 i prezzi al consumo sono scesi. Punto secondo è la rata di cambio tra la moneta nazionale e l'USD su una media di 3 mesi a partire dal 1 dicembre 2014. Poi lo stesso dato viene fornito a partire dal 1 gennaio 2015. Infine si considera il potere d'acquisto dei 614 USD in ogni paese tra 1 gennaio 2014 e 1 gennaio 2015. Da notare che il paese peggiore è stata la Russia ove di fatto i 614 USD si sono ridotti a 382,015 USD. Il paese migliore è stato il Pakistan

100). Riconvertendo il dato in USD con la rata di cambio al 1 dicembre 2015 si ottiene 492,275 USD (451,416 diviso 0,917). Ciò significa che, in base alle Formula, dovremmo applicare una riduzione al valore attuale del Basic Wage (614).

Questo calcolo viene ripetuto per tutti i 56 paesi. Alla fine viene fatta una media di tutti i risultati e il dato ottenuto è risultato USD 539,151. Ciò significa che se dovessimo applicare la Formula dovremmo ridurre il salario minimo, cosa questa non accettabile dal versante sindacale. Tra l'altro lo statuto della Ilo non prevede simili operazioni al ribasso. Su nostra richiesta, l'ufficio legale della Ilo stessa ha però tergiversato sul mettere per iscritto formalmente simile principio.

Certamente a favore degli armatori non

solo giocava la Formula, alla quale non volevano rinunciare, ma anche la situazione oggettiva del mercato. Infatti la crisi dei noli continua, come del resto il surplus di offerta di stiva. La discussione si è protratta per ore con le parti che non volevano in alcun modo cedere. Come sindacati avevamo molti motivi per reggere il confronto. Ridurre i salari ci avrebbe messo in gravi difficoltà: sarebbe stato difficile spiegare ai marittimi i motivi per cui la paga base veniva ridotta; inoltre sarebbero sorte criticità nel rinnovo dei prossimi contratti internazionali Ito, in particolare di quello Ito (International bargaining forum), in quanto gli armatori del Jng, l'associazione datoriale mondiale che include anche gli agenti marittimi, avrebbero utilizzato il risultato Ito per fare la stessa operazione a scendere. Infine si sarebbe creato un pericoloso precedente nelle negoziazioni Ito future.

Come sindacato abbiamo offerto flessibilità temporale nell'applicazione in cambio di un aumento, ma neppure questa proposta è stata accettata. Altro non ci è restato che far naufragare ogni intesa. C'è stato un tentativo armatoriale di proporci un accordo che mantenesse l'attuale livello del basic wage, cosa questa che avrebbe significato un'intesa sul suo congelamento ma che comunque avrebbe creato un precedente per le future negoziazioni.

Per questo abbiamo volutamente insistito sul "non accordo" e che su questo principio la Ito emanasse la nota finale. È vero che non accordo significa mantenere lo status quo, ma anche non esser come sindacato vincolati in alcun modo nelle future negoziazioni. È facile comprendere che non si tratta di un bizantinismo nelle formulazioni ma un fatto di sostanza. La conclusione nel documento Ito con riferimento agli anni 2017 e 2018 dice testualmente: «...notes that there was no agreement to increase the Ito minimum monthly basic wage for an able seafarer and that current figure of usd 614 will prevail...».

Trasporto marittimo

Le regole per ispezionare una nave da crociera

In una serie d'incontri con i rappresentanti delle più importanti compagnie crocieristiche, la Itf, la Federazione internazionale dei lavoratori dei trasporti, a cui la Fit-Cisl aderisce, ha prodotto un documento chiamato "Protocol on the visit" per regolamentare le procedure di visita alle navi da crociera da parte degli ispettori della Itf stessa.

La politica contrattuale della Federazione internazionale ha come base le Miami Guide Lines che fissano le condizioni contrattuali da applicare agli equipaggi.

Le linee guide di Miami prevedono che al personale di coperta e macchina vengano applicate le condizioni previste dal Tcc (Total Crew Cost Agreement) di Itf. Per il personale alberghiero sono quelle previste dalla Ilo – l'Organizzazione internazionale del lavoro, agenzia delle Nazioni Unite – equiparando il waiter (cameriere) all'AB (marinaio abilitato). Attualmente il costo totale dell'AB è fissato a 1.804 dollari, mentre la paga base del waiter ad oggi e per i prossimi due anni è fissata a 614 dollari.

Le linee guide di Miami hanno una caratteristica che le distingue dalle altre regole della Itf, ovvero la flessibilità. Infatti è possibile che un contratto navi da crociera raggiunga i livelli previsti gradualmente, in un periodo di tempo fissato tra le parti.

Un altro elemento che deve essere tenuto presente è la complessità delle procedure di accesso a bordo in base all'International Ship and Port Facilities Security Code, non-



ché i tempi brevi di sosta della nave nel porto e l'impossibilità di un controllo che non sia a campione.

Da qui è risultata l'esigenza di creare il Protocol on the visit, al cui interno le parti hanno concordato i porti nei quali una nave da crociera può essere visitata in termini di ispezione di routine e quali ispettori Itf nel mondo sono abilitati a controllarla. Deriva da ciò l'esigenza di formare alcuni ispettori e per questo un primo seminario formativo di training è stato organizzato a Genova. Il compito organizzativo è stato affidato dall'Itf al responsabile crociere Sud Europa Francesco Di Fiore e alla sua assistente Katia Geissberger. Ciò anche perché la Fit-Cisl copre contrattualmente oltre il 60% delle navi da crociera nel mondo.

Gli ispettori che hanno partecipato a questo primo percorso formativo sono stati 16. I Paesi di provenienza sono Germania, Norvegia, Spagna, Italia, Grecia, Usa, Giappone, Croazia, Australia, Argentina, Cile e

Ucraina. Per l'Italia hanno partecipato Di Fiore, Geissberger e l'ispettore di Napoli Paolo Serrettiello. Il training ha toccato sia gli aspetti contrattuali relativi alle navi crociera che il principio della flessibilità delle linee guida di Miami.

Un argomento che ha interessato molto è stato il meccanismo delle mance. Le mance tradizionali, anche per motivi giuridici, in molti paesi sono state trasformate in "service charge" che, di fatto, è incorporato nel biglietto pagato dal passeggero.

Il seminario formativo, le cui spese sono state sostenute da Itf, coordinato da Fabrizio Barcellona, responsabile a Londra delle crociere, ha visto nella veste di formatori Lesley Hossner del Dipartimento formazione Itf, Kurt Inge Angell del Norwegian Seafarers' Union (NSU) e Maurizio Campagnoli, precedentemente responsabile delle relazioni sindacali Costa Crociere. Una giornata, infine, è stata dedicata alla visita e simulazione sul campo della nave Msc Fantasia.

Mobilità ferroviaria

Promozione dell'occupazione e della qualità del lavoro nel settore ferroviario europeo

15 mesi. Tanto è il tempo trascorso dalla nascita del progetto al suo compimento, avvenuto con la conferenza di chiusura il 19 aprile scorso a Bruxelles.

Ma cominciamo dal principio. Dall'idea. In tutta Europa il settore ferroviario sta attraversando una specie di crisi "di identità". Il blocco delle assunzioni è arrivato al "punto di non ritorno" ed è necessario far ripartire la macchina dei reclutamenti. Ma questo porta con sé i cambiamenti avvenuti nel corso degli anni nella cultura del lavoro, con la crisi e le innovazioni tecnologiche, e nel mercato del lavoro, ovvero i nuovi modi dei giovani di vedere l'occupazione: non agognare necessariamente a un posto fisso e, anche fosse, comunque cercare un posto di lavoro che sia stimolante, vario, con formazione costante (insomma, potremmo dire "attraattivo").

Tutto questo ha spinto il sindacato e le aziende a rivedere alcune procedure aziendali e riconsiderare diversi aspetti, per far sì che anche il mercato del lavoro nel settore ferroviario sia al passo con i tempi, concorrenziale, di qualità: per stimolare le giovani e i giovani a non precludersi questa strada. I livelli di disoccupazione da un lato e la mancanza di figure specializzate dall'altro sono la moderna sfida. Ma non solo: le ferrovie sono motore trainante da un punto di vista del risparmio energetico. Sono un mezzo "ecologicamente sostenibile". E per far sì che il settore cresca, sia di trasporto passeggeri che di cargo, vi è necessità di infrastrutture moderne e ben tenute, di treni funzionanti, e di conseguenza di personale altamente specializzato.

Come procedere nella direzione del cambiamento? Se ne è parlato in quattro workshop - incontri nei quali ognuno è parte attiva nel condividere idee e proporre soluzioni, in modo da raggiungere risultati tangibili - organizzati dalla Etf, il sindacato europeo dei lavoratori dei trasporti a cui la Fit-Cisl aderisce, e la Cer, cioè l'associazione datoriale europea, insieme ad un istituto di ricerca (l'Icf) che ha svolto un'apposita indagine sul tema attraverso questionari rivolti ai dipendenti delle ferrovie.

In sintesi, ogni workshop si focalizzava su un argomento chiave: una panoramica sull'immagine e l'attraattività dei posti di lavoro nel settore ferroviario, per capire l'immagine percepita del settore nazionale per nazione; le prospettive di impiego e le strategie delle compagnie ferroviarie; la sostenibilità delle condizioni di lavoro, la carriera e le misure di ritenzione; e infine individuare le "buone" condizioni di lavoro nelle ferrovie, scrivendo una prima bozza di raccomandazioni comuni tra i partner sociali.

Qual è stato il mio ruolo in tutto ciò? Ho partecipato ai vari incontri, in qualità di rappresentante dei giovani lavoratori delle ferrovie. Il mio contributo è stato quello di fornire, per i vari aspetti, un punto di vista più giovane, dettato sia dall'esperienza in questi anni di ferrovie sia dai dati raccolti a livello europeo, attraverso il comitato giovani.

Quali conclusioni sono emerse? La ricerca ha evidenziato innanzitutto che nel settore ferroviario, che occupa circa 1 milione

di lavoratori in Europa, l'80% dei lavoratori sono uomini. Se pensiamo poi che le aziende con licenza per operare sul mercato ferroviario in Europa sono 1.271... Nel trasporto cargo molte sono private, in quello passeggeri le più grandi sono ancora statali o para statali. La percentuale di giovani (sotto i 40 anni) è molto bassa e negli ultimi anni il numero complessivo degli occupati è drasticamente calato: sia per i cambiamenti tecnologici che per altri fattori socio-economici, come l'innalzamento dell'età pensionabile, e normativi.

Quali sono i problemi più grandi delle aziende? Anche se in molti casi le professionalità richieste sono simili al passato, vengono chieste anche abilità "digitali", manageriali e in alcuni casi polivalenti, ossia flessibilità. Ecco quindi che esistono difficoltà nel reperire personale dotato delle opportune abilità e professionalità. Spesso in realtà il problema è legato all'attraattività fornita dai media (che generalmente non dipingono le ferrovie con accezioni positive) e ai contesti del mercato del lavoro.

Ma cosa cerca la nuova generazione da un posto di lavoro nelle ferrovie? Secondo questo studio diversi fattori influenzano la visione di attraattività: la percezione dei capi e della leadership; la percezione dello stress complessivo e l'equilibrio tra vita privata e lavoro; le sfide e le possibilità di crescita interna all'azienda; la percezione di una corretta remunerazione rapportata al carico di lavoro; l'interazione con i colleghi che deve essere soddisfacente; la sicurezza sul luogo di lavoro e una costante formazione per evitare l'impreparazione;

e infine le richieste lavorative devono essere sensate e adeguate alla professione svolta. Mentre la generazione X (diciamo chi è nato tra il '64 e l'80) aveva un concetto di lavoro più improntato alla flessibilità, sempre in cerca della propria autonomia, con il lavoro "come un lavoro che deve essere a tempo indeterminato", la generazione Y (i nati post '80) ha una visione diversa: il rispetto va a chi ha competenze, non guarda i titoli; la vita privata ha molta più importanza di quella lavorativa; è improntato all'uso della tecnologia. Queste differenze devono essere considerate, oggi, da parte di chi offre un lavoro: troppo spesso le ferrovie, da questo punto di vista, sono rimaste indietro di una generazione.

Il 63% degli impiegati si dice soddisfatta del proprio lavoro: la soddisfazione più alta, in realtà, viene dai giovani. Probabilmente perché i lavoratori di lunga data hanno dovuto subire molte "ristrutturazioni aziendali" e quindi vivono da troppo tempo alti livelli di incertezza rispetto al futuro. Molte strategie per aumentare consenso e occupazione sono state messe in campo dalle varie aziende, a livello di comunicazione, di immagine verso l'esterno, di formazione (anche pre-assunzione, ossia nelle scuole), di assistenza per lo sviluppo professionale: alcune hanno funzionato, altre si sono rivelate inefficaci. Ma da esse si può prendere spunto per migliorarle. Il sindacato stesso, in molte realtà, ha lavorato in sinergia, inserendo appositi strumenti all'interno dei contratti collettivi (o aziendali) per creare le condizioni per rendere il lavoro "migliore", dando anche giusto spazio alla vita privata, e far sì che i giovani non cerchino altrove.

Secondo gli addetti ai lavori la ferrovia ha bisogno, oggi più che mai, di una dimensione europea per poter crescere e svilupparsi, purché il cammino venga intrapreso insieme, tra parti sociali e datoriali, con un dialogo costruttivo. I 3 punti importanti di questo progetto, che vanno ulteriormente approfonditi e ampliati, riguardano il

modo in cui sviluppare l'attrattività di questo settore in movimento; come spingere in avanti le ferrovie, incentivandone l'uso anche da parte degli utenti e nel settore cargo; come aumentare la presenza fem-

aperto e sincero, sono gli unici modi per ottenere buone performance aziendali e permettere così un futuro sia per l'azienda che per i lavoratori.



minile. Il materiale raccolto deve ora essere usato per sviluppare regole chiare da tradurre in nuove norme da parte della Commissione europea. Solo in questo modo è possibile dare un futuro a questo progetto, per un settore che ha un potenziale enorme.

Servono nuove leve, più formazione, elevata qualificazione. Indubbiamente, con spirito critico, i miglioramenti possono essere portati a compimento. Più volte è stato sottolineato l'apprezzamento di come in questo settore, rispetto ad altri, il dialogo sociale funzioni e deve essere rafforzato, per consentire il giusto scambio di idee per tradurre le buone pratiche in un esempio di win-win, quindi vincita sia per i datori di lavoro che per le parti sociali (e di riflesso i lavoratori). Proposte che quindi devono concretizzarsi per dare quelle condizioni che permettano un futuro ed una stabilità alle aziende e all'occupazione. Tutti sono concordi nel dichiarare che politiche di assunzioni mirate e lavoratori soddisfatti, insieme a una presenza sindacale seria nel settore, con un dialogo

Il sindacato stesso ha più volte sottolineato, durante le fasi progettuali e nella conferenza conclusiva, che il dialogo sociale fa rafforzato, ma che la contrattazione collettiva aziendale è importantissima: i contratti in essere vanno rispettati e migliorati, con più sforzi per garantire la salute e la sicurezza, una formazione continua, il giusto equilibrio tra vita privata e vita lavorativa ma soprattutto devono essere incentivate le misure per attrarre giovani lavoratori e lavoratrici. Ma non ha solo elogiato: una critica è stata mossa alla Commissione europea, alla quale è stato richiesto più impegno nel portare avanti norme serie che vadano a tutela dei lavoratori del settore.

Un progetto che, dal mio punto di vista, ha portato non alla fine, ma solo all'inizio del percorso da intraprendere, per riportare le ferrovie allo splendore di un tempo, e far sì che anche un giovane lavoratore e una donna lavoratrice possano sentirsi parte di una grande famiglia. Con orgoglio.

Toscana

La positiva esperienza degli Rls del comparto d'igiene urbana

Percorrere un'unica direzione, mettere al servizio di tutti l'esperienza dei singoli, tenersi costantemente in contatto, aiutare chi è più "novizio" a essere efficiente nel minor tempo possibile e confrontarsi sui temi della sicurezza tra colleghi dello stesso comparto. Questi comuni denominatori hanno visto nascere nel giugno 2014 il raggruppamento "Rls Toscana del comparto d'igiene urbana", grazie all'azione sindacale e in particolare della Fit-Cisl Toscana. Di questo gruppo fanno parte 39 rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza di 21 aziende dislocate nella regione.

Siamo riusciti a sviluppare un progetto che unisce colleghi Rls di ogni sigla sindacale, con l'obiettivo di ridurre rischi e prevenire infortuni e non solo. I punti di forza di questo raggruppamento consistono nel mettere al servizio di tutti la propria esperienza, maturata svolgendo il ruolo di Rls nelle rispettive aziende. Questo vantaggio mette in azione non solo l'Rls più esperto, ma soprattutto coloro che hanno ricevuto da poco la nomina in azienda. Il contatto quotidiano attraverso la creazione di un gruppo WhatsApp fornisce in tempo reale risposte ai quesiti. La rete di contatti telefonici ed e-mail ci dà altre soluzioni a supporto.

Ma a questo punto vi domanderete: ma di concreto cos'è stato fatto? In questi due anni sono state analizzate le cause degli infortuni, sia che provengano da azioni errate sia che derivino dalla mancanza di attrezzature idonee. Abbiamo stilato un

elenco di situazioni negative che vede questi deficit pressoché in ogni nostra azienda. Partendo dai servizi di raccolta manuale, semi-automatici e automatici, passando per i servizi di spazzamento fino al conferimento in discarica, oltre a inserire attività degli impiegati, servizi meccanici, di manutenzione e quant'altro. Il risultato di questa "classifica" indica che nei servizi manuali, spazzamento meccanizzato e nelle discariche nascono i maggiori problemi.

Ci siamo focalizzati su i servizi manuali e semi-automatici, ovvero la raccolta porta a porta (Pap) con sacchi o mastelli o fatta con bidoncini e cassonetti, perché sono quelli che purtroppo procurano più infortuni. L'allarme che ha innescato le azioni successive consiste nel fatto che queste lavorazioni conducono a generare nel tempo malattie professionali. I servizi automatizzati, nati con l'avvento delle tecnologie, hanno gradualmente eliminato questi rischi nel nostro comparto, ma il ritorno ai servizi manuali di raccolta produce gli stessi effetti negativi che si registravano prima degli anni '70. Dobbiamo analizzare le indicazioni dei Comuni, rispetto alle lavorazioni manuali, che non tengono conto di tutto il ciclo produttivo e possono creare le condizioni per un aumento delle malattie professionali, con costi indiretti per le aziende e per la collettività.

Ci siamo posti anche altri quesiti: dove potranno essere ricollocati i lavoratori che si sono procurati queste malattie? L'allunga-

mento dell'età pensionabile come può tutelare le maestranze over cinquanta, soprattutto le donne impiegate nei servizi manuali? Abbiamo stilato e inviato una lettera al Presidente della Regione Toscana, per illustrare la nostra esperienza nata dalla formazione di questo gruppo, che ha favorito la creazione presso l'Assessorato alla Sanità di un tavolo tecnico, il quale prende in esame questa denuncia. Un'esperienza costruita attraverso buone prassi, che ci vede al tavolo assieme ai dirigenti della Regione Toscana, ai medici delle Asl Toscane, incluso l'Ufficio Pisll, Prevenzione igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro, a quattro Responsabili servizio prevenzione e protezione aziendale in rappresentanza di aziende del comparto, un medico competente della medicina del lavoro e due organismi paritetici: la Fondazione Rubes Triva e Confervizi Cispel Toscana, oltre a dottori universitari ed ergonomi che si occupano di movimentazione manuale dei carichi. Siamo tutti impegnati a produrre un documento che vada in un'unica direzione: la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori, oggi e in futuro.

*Nedo Domizi
Coordinatore Rls Igiene urbana
Fit-Cisl Toscana*

Cyberbullismo: fenomeno sotto traccia ma aumentano i casi

La ricerca "Verso un uso consapevole dei media digitali" realizzata dal Censis in collaborazione con la Polizia Postale fa letteralmente accapponare la pelle. Il cyberbullismo corre a velocità folle sul web e gli adulti, o meglio i genitori, non sempre sembrano essere consapevoli dei rischi che si corrono nella selva della Rete.

I dati presentati si basano sulle risposte fornite da 1.727 dirigenti scolastici delle scuole secondarie di primo e di secondo grado (medie e superiori) di tutta Italia.

Per il 77% dei presidi delle scuole italiane medie e superiori Internet è l'ambiente dove avvengono più frequentemente i fenomeni di bullismo, più che nei luoghi di aggregazione dei giovani (47%), nel tragitto tra casa e scuola (35%) o all'interno della scuola stessa (24%).

Il 52% dei presidi ha dovuto gestire personalmente episodi di cyberbullismo, il 10% casi di sexting (l'invio con il telefonino di foto o video sessualmente espliciti) e il 3% casi di adescamento online. Per il 45% dei presidi il cyberbullismo ha interessato non più del 5% dei loro studenti, ma per il 18% dei dirigenti scolastici il sexting vede coinvolto tra il 5% e il 30% dei ragazzi.

Nell'era della comunicazione digitale, dove il 91% dei giovani tra 14 e 18 anni è iscritto ad almeno un social network e l'87% usa uno smartphone connesso a Internet, il Censis e la Polizia Postale hanno avviato un comune percorso di ricerca per capire meglio le implicazioni dell'uso delle nuove tecnologie da parte degli adolescenti.

Scuola digitale. Praticamente tutte le scuole hanno un sito internet, che nel 65%

dei casi è gestito dai docenti, nel 16% da personale non docente e nel 12% da consulenti esterni. Nell'86% degli istituti esiste una rete wi-fi, che solo nel 5% dei casi è liberamente accessibile agli studenti. Il 93% delle scuole ha un laboratorio multimediale, che però solo nel 17% del campione intervistato è aperto anche oltre l'orario scolastico. Il 46% dei presidi è a conoscenza dell'esistenza di una pagina sui social network che riguarda la scuola, anche se nel 55% dei casi è gestita dagli studenti. Nel 47% delle scuole il responsabile della sicurezza informatica è un insegnante, nel 34% un consulente esterno e nel 19% un operatore amministrativo.

Il profilo del cyberbullo. Per il 70% dei dirigenti scolastici i cyberbulli sono indifferentemente maschi o femmine, per il 19% invece sono in prevalenza ragazze e per l'11% soprattutto ragazzi. Il 90% dei dirigenti pensa che il fenomeno del cyberbullismo sia più grave del bullismo, perché più doloroso per chi ne subisce le conseguenze e più rapido e duraturo negli effetti negativi sulla reputazione personale. Secondo il 78% dei presidi i cyberbulli tendono a colpire i ragazzi psicologicamente più deboli.

Genitori bambini. Per l'81% dei dirigenti scolastici i genitori tendono a minimizzare il problema, ritenendo il bullismo digitale poco più che uno scherzo tra ragazzi. Per il 49% dei presidi la maggiore difficoltà da affrontare è proprio rendere consapevoli



padri e madri della gravità dell'accaduto, per il 20% capire esattamente cosa sia successo. Secondo l'89% delle opinioni raccolte il cyberbullismo è più difficile da individuare rispetto a episodi di bullismo tradizionale, perché gli adulti sono esclusi dalla vita online degli adolescenti. Il 93% dei presidi ritiene poi che l'esempio dei genitori influenzi molto o abbastanza il comportamento dei cyberbulli.

Le scuole in campo. Il 39% delle scuole ha già attuato alcune azioni specifiche contro il cyberbullismo previste dalle linee di orientamento del Ministero dell'Istruzione e il 63% intende farlo nel corso di questo anno scolastico. Ma nel 36% degli istituti la partecipazione non va oltre la metà circa dei genitori e nel 59% dei casi si ferma solo a pochi di loro. Il 48% delle scuole che hanno avviato un programma di contrasto al cyberbullismo ha attivato un programma di informazione rivolto a padri e madri e il 43% uno sportello di ascolto. Solo il 10% delle scuole ha un vero e proprio programma di monitoraggio attraverso questionari rivolti a studenti e genitori.

Geivù

Intervista all'On. Luca Squeri

«Bene gli incentivi a intermodalità e tpl nella legge di Stabilità»

Luca Squeri, 55 anni, milanese, imprenditore, laureato in scienze giuridiche, è stato a lungo Segretario della IX Commissione Trasporti della Camera dei Deputati. Ora, pur essendo traslocato in altra Commissione, non manca di seguire le principali tematiche del settore, del quale rimane uno dei principali esperti del suo partito politico, Forza Italia.



MINISTERO DEI TRASPORTI. Graziano Delrio è ormai da oltre un anno alla guida del Ministero. Come valuta i primi risultati? In ogni caso, si avverte un cambio di marcia?

Devo dire che dal punto di vista tecnico, sebbene con lentezza, su alcuni aspetti mi sembra che stia portando avanti dei percorsi di lavoro avviati dai precedenti Esecutivi. Penso al Piano degli aeroporti e al Piano nazionale strategico per la portualità e la logistica, che cercano positivamente di attivare, a Costituzione vigente, un percorso di razionalizzazione e ottimizzazione del sistema nazionale dei trasporti sostenuto e avviato dal nostro partito. D'altra parte, lo spirito alla base della legge Obiettivo (443/2001, Ndr) era proprio quello di scegliere alcune priorità su cui concentrare le risorse pubbliche. Una legge, credo, che troppo frettolosamente ci si sia voluto mettere alle spalle, rischiando di buttare, insieme all'acqua sporca, purtroppo anche il bambino.

Inoltre, sebbene il Ministero abbia realizzato alcune forme di condivisione delle proprie scelte con i rappresentanti economici, credo che dovrebbe provvedere a ricostituire, a costo zero per la collettività, la Consulta generale del Trasporto, una indubbia buona pratica del passato, quale sede istituzionale in cui concentrare le opportune forme di confronto pubblico-privato delle politiche di trasporto. Senza la voce degli operatori economici è infatti più difficile promuovere politiche realmente in grado di supportare lo sviluppo economico del Paese.

LEGGE DI STABILITA'. È stata approvata dopo un faticoso travaglio. Come è stato "trattato" il settore dei trasporti?

Complessivamente il comparto -devo riconoscere- non mi pare ne sia uscito troppo male. Sostanzialmente è stata confermata l'idea che attraverso i trasporti in Italia, prevalentemente su gomma, si gioca una parte significativa della competitività del Paese. Sono state, così, confermate le risorse a sostegno dell'au-

totrasporto, senza assecondare troppo alcune spinte ideologiche che vedono a prescindere questo ambito come qualcosa da avversare e contrastare. Si sono stanziati risorse per incentivare l'intermodalità su ferro e su gomma, in linea con quanto fatto a suo tempo dal Governo Berlusconi. È stato previsto e finanziato un innovativo sistema centrale di acquisto di veicoli per il rinnovo del parco bus del trasporto pubblico locale.

PRIVATIZZAZIONE DI FERROVIE DELLO STATO ITALIANE. 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. Quale soluzione prevarrà?

Come noto sono dell'idea che la privatizzazione di un gruppo strategico quale quello delle Ferrovie, per le dimensioni estremamente rilevanti degli asset, a cominciare dagli occupati sia in termini numerici che di livelli di professionalità e competenze, debba avvenire con molte attenzioni, senza piegare gli interessi nazionali e la politica dei trasporti alle esigenze del fare cassa.

Nel Documento di economia e finanza 2016 il Governo ha confermato l'intendimento di alienare fino al 40% del capitale sociale della holding.

Non c'è dubbio che restringere il perimetro dell'economia pubblica rappresenti un beneficio maggiore, se al tempo stesso si liberano gli "spiriti animali" della concorrenza. Per questo l'idea di mettere sul mercato un'azienda integrata (infrastruttura e trasporto) non credo sia ottimale. Bene, sarebbe, invece, cogliere l'occasione, con le necessarie avvertenze sociali sul fronte occupazionale, per rendere il processo di alienazione un passo verso un mercato del trasporto ferroviario più aperto e competitivo. Sarà, dunque, centrale comprendere come il Governo intenderà garantire la prevista autonomia del gestore della rete, per un accesso a essa non discriminatorio e a pari condizioni per i diversi operatori.

AUTORITA' DI REGOLAZIONE DEI TRASPORTI. Come valuta i primi risultati della nuova Authority, presieduta da Andrea Cermanzi, che dovrà dire la sua su questioni importanti, come ad esempio il "divorzio" tra Trenitalia e Rfi?

Nonostante alcune positive esperienze, penso ad esempio al trasporto ferroviario, onestamente ho qualche perplessità strutturale su come l'Autorità sia stata inserita negli assetti esistenti nel settore e su come non ne sia stato definito in maniera chiara l'ambito di attività.

I Trasporti sono più di un singolo comparto e certamente molto di più di un servizio pubblico. Sarebbe opportuno approfondire tali questioni e lavorare meglio sul perimetro di intervento, evitando inutili duplicazioni di organismi e, in maniera definitiva, ogni velleità di intromissione in settori totalmente aperti alla concorrenza. Il tutto, ovviamente, senza privare Governo e Parlamento della competenza a definire la politica dei trasporti del Paese.

PIANO NAZIONALE AEROPORTI. In una riunione del Consiglio dei Ministri è stato approvato, in esame definitivo (previa intesa con la Conferenza Stato-Regioni) uno schema di decreto del Presidente della Repubblica che individua 10 bacini di "traffico omogeneo", 38 aeroporti di "interesse nazionale", con dentro 12 di "particolare rilevanza strategica" e 3 "intercontinentali". Come valuta? Anche i precedenti Ministri dei Trasporti Corrado Passera e Maurizio Lupi avevano predisposto i loro Piani...

L'esigenza di razionalizzare e mettere a sistema le infrastrutture è tanto giusta da programmare quanto dura da realizzare. Da questo punto di vista l'intervento sul Titolo V della Costituzione per ricondurre alla potestà centrale dello Stato le scelte sulle infrastrutture strategiche del Paese sarà un passaggio di sicuro aiuto per la futura politica di settore. Sono, comunque, dell'idea che prima di sviluppare piani settoriali sarebbe preferibile defi-

nire una comune cornice generale d'inquadramento. Questo era lo spirito dei vecchi Piano generale dei trasporti e della logistica e Piano nazionale della logistica che il Governo soltanto ora sembra aver fatto proprio.

RIFORMA DELLA PORTUALITA'. Approvata dal Cdm del 20 gennaio, prevede la trasformazione delle vecchie autorità portuali in autorità di sistema, con un "taglio" da 24 a 15. In pratica, la riforma della mitica legge 84 del 1994.

Le nuove autorità saranno governate da un presidente e da un board ristretto.

Alcune di quelle accorpate lamentano di aver perso la loro centralità. Le Regioni avrebbero ottenuto la possibilità di una moratoria di 36 mesi prima di procedere agli accorpamenti. Come stanno le cose?

Anche in questo caso la dialettica Stato/Regioni, consentita dall'assetto costituzionale, non ha giovato.

Certo che se, per effetto delle resistenze territoriali, il processo di razionalizzazione delle autorità non dovesse realizzarsi e l'unico risultato tangibile della riforma della governance portuale dovesse essere l'esclusione delle rappresentanze economiche dai comitati portuali, il Paese, invece di fare un passo in avanti verso la competitività dei porti, ne farebbe diversi indietro.

ANCORA SULLA RIFORMA DELLA PORTUALITA'. Senza entrare nel merito, non è singolare che una riforma così importante non venga approvata con un provvedimento specifico promosso dal Mit ma dentro un decreto "omnibus" della Ministra della Pubblica Amministrazione Marianna Madia?

Effettivamente è strano. La Riforma dei Porti, per la complessità delle tematiche e le forti specificità settoriali, non dovrebbe prescindere da un approccio organico.

BATTAGLIA NAVALE. Così viene definita la battaglia tra gli armatori Vincenzo Onorato (Moby e Tirrenia) ed Emanuele Grimaldi (Grimaldi Group), Presidente di Confitarma. Il primo ha accusato il secondo di condurre una politica contraria all'italianità dell'armamento nazionale che colpirebbe anche l'occupazione dei marittimi italiani. Grimaldi ha replicato che semmai la "colpa" è della Commissione europea. Chi ha ragione?

La questione è molto complessa, non c'è dubbio. Però, non si può negare che tra le maglie delle evoluzioni normative e delle prassi applicative si sia aperto alla massiccia presenza di marittimi extracomunitari, anche laddove inizialmente non previsto. Al riguardo credo che, per sostenere la corretta competizione tra le imprese e l'occupazione dei marittimi nazionali, senza intaccare la competitività del Registro internazionale, sarebbe positivo prevedere su tutte le navi traghetto impiegate in traffici di cabotaggio l'impiego esclusivo di marittimi italiani ed europei.

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.

Il risveglio del Congo e del Guatemala

Amka è una parola swahili che significa risvegliati, riprenditi, ricomincia. Ed è il nome di un'associazione che dal 2001 lavora in Congo a fianco della popolazione locale per aiutarla a compiere questa rinascita.

Dal 2009 Amka è anche in Guatemala, un altro paese in un altro continente.

«Aiutare le popolazioni di questi stati è difficile, molto difficile – osserva **Fabrizio Frinolli**, presidente dell'associazione – perché la crisi economica mondiale li colpisce ancora più duramente di quanto non funesti l'occidente, perché sono paesi molto instabili. Inoltre l'economia di mercato e il consumismo si stanno espandendo rapidamente e aggressivamente, danneggiano queste realtà, basate su economie di sussistenza, e allo stesso tempo le escludono.

Perché operate solo in Congo e Guatemala?

Alcuni amici ed io abbiamo un po' seguito le vicende del Congo e in particolare di due missionari che hanno lavorato lì. Spinti dalla situazione politico-economica del paese, abbiamo deciso per un'azione mirata. La nostra azione si sviluppa lungo quattro direttrici: educazione, salute, attività produttive e formazione continua.

Quanto al Guatemala, ne avevamo una conoscenza diretta grazie ad alcuni nostri volontari. Siccome lavoriamo tanto in Italia soprattutto nella formazione dei giovani, abbiamo deciso di agire in Guatemala in quanto ambito completamente diverso, per consentire ai ragazzi di migliorare la loro capacità di intervento.

È davvero possibile ricostruire il tessuto economico di realtà così povere e sfruttate?



Come ho detto è molto difficile, ma con pazienza e costanza continuiamo a formare e far crescere le persone e le realtà locali per aumentare sostenibilità, condizioni di vita e sviluppo equilibrato. Evitiamo gli interventi spot, quelli di chi magari costruisce una scuola e poi la si lascia lì, anche se lo stato è assente e la popolazione locale non è in grado di gestirla nemmeno economicamente.

Quali risultati avete avuto?

Abbiamo in tutti questi anni lavorato su due fronti. In primis la costruzione di infrastrutture per assicurare alcuni tipi di interventi: abbiamo costruito 20 aule scolastiche, un centro di salute, un centro per combattere la malnutrizione, progetti di microcredito per il sostegno alle attività produttive, formazione. Logicamente il secondo passo è stata la gestione di tutto questo.

In Congo abbiamo circa 11mila beneficiari dei nostri progetti, tra la città di Lubumbashi e i 36 villaggi nei quali operiamo. Siamo anche inseriti nel programma di lotta nazionale all'Aids e in città lavoriamo in un ospedale nella protezione materna e infantile.

In Guatemala, invece, lo stato è più presente e le infrastrutture, anche se minime, ci sono. Il nostro lavoro è quindi più di appoggio ad altre realtà associative. La popolazione rurale soffre tantissimo, ha un tasso di malnutrizione elevatissimo e c'è

un forte conflitto sociale per l'indisponibilità di terre da coltivare in una realtà socio-economica ancora basata sull'agricoltura di sussistenza. Le terre sono sempre più espropriate per destinarle a colture più redditizie ma non per la popolazione, come il biodiesel.

Sosteniamo realtà locali nel settore dell'educazione, della produzione e dei progetti di turismo solidale. Il nostro intervento è meno diretto.

Qual è il progetto che vi sta impegnando di più in questo momento?

In questo momento stiamo riprendendo un progetto in Congo di lotta alla malnutrizione infantile, che avevamo sospeso per mancanza di fondi. Abbiamo fatto indagini approfondite per capire meglio le cause e agire in modo più mirato. Chi vuole aiutarci può andare sul nostro sito, informarsi di più e fare una donazione.

*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), CNCP si distingue sul mercato per il know-how e specializzazioni acquisite nell'erogazione di servizi ferroviari.

Il Sistema di Gestione Integrato CNCP 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)

Polizza Convenzione INFORTUNI

INFORTUNI Dipendente (Polizza n. IU7/350114488)

- € 35,00 Indennizzo per ogni giorno di infortunio
- € 105.000,00 Indennizzo per invalidità permanente
- € 115.000,00 Capitale per morte
- € 25.000,00 Massimale per invalidità permanente (≥60%) a seguito di infarto o ictus
- € 7.500,00 Massimale per rimborso spese sanitarie sostenute a seguito di infortunio
- € 12.500,00 Rendita vitalizia per IP da infortunio ≥100%
- € 20.000,00 Indennità per stato di coma a seguito di infortunio
- € 4.000,00 Spese sostenute per rientro sanitario dall'estero
- € 15.000,00 Rimborso spese adeguamento abitazione a seguito di grave infortunio (invalidità permanente ≥60%)

GARANZIE AGGIUNTIVE

- Salvaguardia piani di investimento INA.
- Maggiorazioni capitali: Invalidità Permanente: 60%=100% - 100%=200%
- Morte: 1,5 il capitale se risulta coniugato/a o convivente (more uxorio), 2 volte se ha figlio/i minori o permanentemente inabili al lavoro.

TUTELA LEGALE (Polizza D.A.S. Spa n. 196394)

- € 3.000,00 Indennizzo per sinistro ed illimitato per anno
 - € 150,00 Massimale per rimborso spese sostenute per recupero punti patente perduti
- Ad integrazione delle garanzie previste, la Società garantisce un servizio di consulenza legale telefonica.
- € 43,00 Premio assicurativo mensile

**NOVITÀ
2016**

**ANCORA PIÙ COMPLETA
E CONVENIENTE CON LE NUOVE
GARANZIE DI TUTELA LEGALE**



IL PIANO SANITARIO

Polizza RICOVERI Dipendenti

La stessa polizza può essere estesa ai componenti del nucleo familiare conviventi del dipendente e con uno sconto del 10% sul premio di ciascun familiare assicurato.

€ 25,00 Premio assicurativo mensile
FAMILIARI € 22,50 Premio assicurativo mensile.

Polizza Ricoveri formula **LIGHT** Dipendenti e Familiari

Tutta la sicurezza della Polizza Ricoveri Standard ma con premi e garanzie esattamente al 50% per consentire una copertura dagli imprevisti a costi "light".

€ 12,50 Premio assicurativo mensile per Dipendenti e Familiari

Garanzia aggiuntiva: Indennità per Interventi Chirurgici e Diaria da Convalescenza

Questa nuova ed innovativa garanzia prevede due tipi di copertura:

- **Copertura indennitaria per Interventi Chirurgici:** prevede il pagamento di un indennizzo in caso di intervento chirurgico effettuato in regime di ricovero, day hospital o day surgery. Tale indennizzo è forfettario stabilito per intervento chirurgico ed è indipendente dalle spese eventualmente ed effettivamente sostenute dall'assicurato. Tutti gli interventi sono codificati secondo il sistema internazionale ICD9-CM e sono divisi in 7 classi ognuna con un indennizzo secondo lo specchio sotto riportato.
- **Copertura Diaria da convalescenza post intervento chirurgico:** prevede il pagamento di una indennità giornaliera nel periodo di convalescenza a seguito di intervento chirurgico erogabile a partire dal giorno di dimissione ospedaliera per importi e durate variabili secondo la classe di intervento come da tabella a lato.

€ 18,00 Premio assicurativo mensile
€ 15.000,00 Massimale annuo

NUOVA

Cl. di intervento	Indennizzi in € per interventi chir.	Diaria di convalescenza
I	400,00	30 per max 7 gg
II	550,00	35 per max 10 gg
III	900,00	40 per max 12 gg
IV	1.150,00	50 per max 16 gg
V	2.150,00	50 per max 25 gg
VI	4.500,00	60 per max 35 gg
VII	9.000,00	90 per max 50 gg

NOTA BENE la suddetta garanzia è vendibile solo in abbinamento alle attuali polizze ricoveri INAT o alla nuova polizza Ricoveri LIGHT.

Responsabilità civile danni causati dal conducente ad automezzi del datore di lavoro

Il risarcimento dei danni causati dal lavoratore per sua colpa all'automezzo da lui condotto di proprietà dell'azienda, sono oggi coperti dalla nostra polizza di Responsabilità Civile. **L'INAT è stata, è e sarà sempre al fianco del lavoratore per tutelare ogni sua esigenza.** È da questo principio che oggi nasce questa polizza. Una copertura assicurativa pensata dall'INAT proprio **per tutelarti in questo ulteriore momento di necessità.** La copertura opera nei termini contenuti nel CCNL del Trasporto Pubblico Locale e nelle modalità previste dall'accordo sottoscritto tra Organizzazioni Sindacali ed Aziende.

Il premio annuo per ogni assicurato è articolato secondo il numero di abitanti della città dove opera l'Azienda di Trasporti, secondo il seguente schema:

- **Trasporto extra-urbano o periferico**premio mensile € 15,83
- **Città < 500.000 abitanti**premio mensile € 18,33
- **Città > 500.000 e < 800.000 abitanti**premio mensile € 20,00
- **Città > 800.000 abitanti**premio mensile € 25,00*

* Quotazione da confermare sulla base della sinistrosità aziendale dell'ultimo biennio.

Polizza Incendio e Furto Abitazione

Prodotto creato appositamente per mettere al riparo il proprio patrimonio dai piccoli e grandi incidenti della vita di ogni giorno.

NUOVA

Premio mensile a partire da € 17,00

Tuteliamo il diritto alla serenità, anche nei momenti più difficili.



Largo Salinari, 18 • 00142 Roma
info@inat.it • www.inat.it

Ufficio Sinistri:
Tel 06.51574.1 • F.S. 970.65130
Fax F.S. 970.65104

Assistenza clienti:
Tel. 06.51574.1 • F.S. 970.65105
Fax 06.5137841

