

# La VOCE dei trasporti

N.4 | Aprile 2019

LXIX anno dalla fondazione

## LA GESTIONE DEL SISTEMA DEI RIFIUTI TRA COMPLESSITÀ E SFIDE FUTURE



**FIT-CISL**

FEDERAZIONE ITALIANA TRASPORTI



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

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

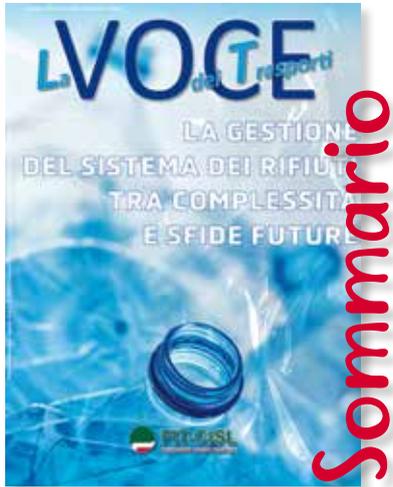
dentista. Inoltre hai a disposizione una linea telefonica aperta 24 ore su 24 con un team di medici e psicologi. Affidati ad UniSalute, l'assicurazione che pensa a farti stare bene, sempre.

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

**UniSalute**  
SPECIALISTI NELL'ASSICURAZIONE SALUTE

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

**Unipol**  
GRUPPO



## Editoriale

- 2 Il nuovo Parlamento europeo ascolti l'appello delle parti sociali

## In Evidenza

- 5 Vogliamo rilanciare i porti e il lavoro portuale  
7 Si avvicinano le elezioni europee, ma quanto conosciamo la Ue?  
9 Pacchetto Ue sull'economia circolare: aumentare il riciclo e ridurre lo smaltimento in discarica  
11 «Investire nell'economia circolare genera posti di lavoro»

## Mobilità Ferroviaria

- 15 Riunita a Roma la commissione tecnica nazionale equipaggi di Trenitalia  
17 Vogliamo ripensare il piano di attività di Ferservizi  
18 In Rfi per la sicurezza c'è bisogno di più assunzioni

## Sindacato e Strategie

- 19 Se l'Art "danneggia" la clausola sociale...  
21 Il lavoro marittimo è gravoso. Il nostro impegno per farlo riconoscere  
23 La Via della Seta tra rischi e opportunità  
24 Il paradosso dell'autonoleggio e la tutela dei lavoratori  
25 In arrivo nuove norme sulla salute dei piloti

## Politiche Sociali

- 29 Quota 100 e reddito di cittadinanza: il decreto diventa legge

## Generi e Generazioni

- 31 La Fit-Cisl contro il divario retributivo di genere

## Fit International

- 34 La Convenzione Mlc 2006, la Itf e la tutela dei marittimi  
37 A Cebu il seminario di formazione per i marittimi delle crociere  
38 IV Pacchetto ferroviario: in dirittura d'arrivo il recepimento delle ultime due direttive Europee  
40 Le ragazze e i ragazzi di Fit-Cisl ed Etf chiedono trasporti più equi

## Regioni

- 42 Lazio. La vicenda Ama e la necessità di un' "ecologia integrale"  
43 Lombardia. Amazon, i driver della filiera in piazza con i sindacati per denunciare  
44 Toscana. Il nostro impegno per dare regole alla logistica

## Opinioni e Colloqui

- 47 Italia, il Paese delle classi sociali bloccate  
48 Per strada ad aiutare gli ultimi

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

N. 4 Aprile 2019

LXIX anno dalla fondazione

Autorizzazione del Tribunale di Roma n.350 del 16.6.1987

Proprietà La Rotaia S.r.l.

**Direttore:** Salvatore Pellicchia

**Direttore Responsabile:** Giulia Dellepiane

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

**Impaginazione e grafica:** Fabio Grassini

**Direzione, Redazione, Amministrazione:**

Via A. Musa, 4 - 00161 Roma

Tel. 06-44286307 - Fax 06-44286361

fit@cisl.it

**Stampa:** Tipografia CSR

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

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

Chiuso in redazione il 19/04/2019

Finito di stampare nel mese di Aprile

Tiratura: 28.000 copie

# Il nuovo Parlamento europeo ascolti l'appello delle parti sociali



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

**A**breve si dovrà rinnovare il Parlamento europeo e, per la prima volta, a causa del sentimento anti europeo che si è formato nell'ambito dei vari Stati membri, non saranno in discussione solo le politiche dell'Europa, ma l'esistenza dell'Unione stessa. Questo soprattutto grazie alla crisi dei bilanci pubblici causata dal sopravvento dei mercati finanziari, dagli effetti negativi di una globalizzazione senza regole e dalle politiche di austerità che hanno danneggiato, negli ultimi dieci anni, l'Italia e altri Paesi europei.

Secondo alcuni analisti la crisi dell'eurozona potrebbe anche peggiorare a seguito delle tensioni commerciali tra Europa e Stati Uniti, e soprattutto a causa della cessazione delle politiche monetarie espansive attuate dalle banche centrali di tutto il mondo.

Tuttavia mettere in discussione il Progetto europeo, significa tornare

all'isolamento degli Stati nazionali, alle barriere commerciali, ai dumping fiscali e alle guerre valutarie.

Cisl, Cgil, Uil e Confindustria, considerato che, di fronte ai giganti economici, i paesi europei presi singolarmente avranno sempre minore peso politico ed economico, l'8 aprile scorso, hanno sottoscritto un appello esortando i cittadini di tutta Europa ad andare a votare alle elezioni europee, che saranno comprese in una finestra dal 23 al 26 maggio 2019 (il 26 maggio in Italia) per: rilanciare una nuova idea di futuro, difendere la democrazia, confermare l'ispirazione originaria dei valori europei, rivendicare la crescita economica sostenibile e la giustizia sociale.

Inoltre le parti sociali, con l'obiettivo di costruire un futuro di benessere per l'Europa, hanno sottolineato la necessità che i deputati italiani che verranno eletti al Parlamento europeo si occupino prioritariamente di: unire persone e luoghi in Europa; dotare l'Unione degli strumenti per competere nel nuovo contesto globale; potenziare la rete di solidarietà sociale europea; sviluppare il

dialogo sociale e la contrattazione a livello europeo.

Il nuovo Parlamento europeo deve far proprio l'appello congiunto delle parti sociali italiane e deve modificare quelle politiche d'austerità che hanno avvantaggiato solo gli stati più forti e hanno fatto solamente gli interessi della grande finanza.

Il tema sarà affrontato anche nel corso della festa dei lavoratori del primo maggio che quest'anno verrà celebrata a Bologna. Lo slogan della manifestazione infatti conferma la linea direttrice strategica del movimento sindacale italiano: "Lavoro - Diritti - Stato Sociale. La nostra Europa".

## Un bellissimo 2019

Da queste colonne, fin dalla fine dello scorso mese di ottobre, ho focalizzato le mie riflessioni sulle insufficienze di una linea di politica economica tutt'altro che coerente rispetto alla situazione del Paese. Una serie di "annunci", tipici di una (perenne) campagna elettorale, sostenuta da una viscerale strumentalizzazione dei media, attraverso i quali si finiva di trasferire ai cittadini una sorta

di sublime placebo mentre l'economia dava forti segni di declino e la situazione sociale mostrava segnali di grande inquietudine. Il Governo, fin da settembre aveva indotto, apportando modifiche al Documento di economia e finanza (Def), alcuni deboli segnali che lasciavano trasparire una "correzione di rotta". Segnali che proseguivano anche nel mese di dicembre, ma senza alcuna virata, come avevano sollecitato le organizzazioni sindacali confederali e tutto il mondo produttivo, con in testa la Confindustria. Sollecitazioni respinte, seppur in maniera garbata, dal Presidente del Consiglio che profetizzava un "bellissimo 2019".

Si è arrivati così ad aprile, alla presentazione del Def. Si sa che è una prima "bozza", da sottoporre alla valutazione della Commissione, tuttavia il passaggio dal libro dei sogni a quello degli incubi è stato breve in quanto è emersa, in primo luogo, una evidente incoerenza tra il quadro economico in termini di crescita e occupazione e i quadri del bilancio pubblico in quanto si evince

dalla legge) in quanto la crescita del 2020 passerebbe da 0,8% a circa - 1%. Qualora l'Iva non aumentasse il deficit non sarebbe 2,1% come previsto dal Def ma 3,4% e il debito in rapporto al Pil non scenderebbe in maniera trascurabile ma salirebbe al 135%. Insomma questo documento necessiterà sicuramente una "manutenzione" e il testo finale sarà elaborato e discusso in Parlamento nell'ultimo trimestre di questo esercizio.

Il Governo, dopo aver respinto le analisi di tutte le più prestigiose agenzie internazionali di rating, degli istituti di ricerca e di analisi dell'Unione europea ed anche di quelli nazionali, sembra si arrenda all'evidenza dei fatti. In sostanza appare che boccia se stesso, certifica - ad esempio - gli errori sulle stime della crescita, sul calo dell'occupazione e sulla crescita della disoccupazione.

Il clima politico in vista delle "europee" si surriscalda, ma non si esce dalle stanze del potere con una vera e forte correzione di rotta, così come

alla ricetta governativa.

A questo punto, immagino che mi si ponga la faticosa domanda: e il sindacato?

Dopo la presentazione delle proposte contenute nel documento "LE PRIORITÀ DI CGIL, CISL E UIL PER LA LEGGE DI BILANCIO 2019" e la manifestazione del 9 febbraio 2019, ha consolidato il suo fronte di unità d'azione e non si rassegna affatto davanti all'inerzia del Governo indicando due precise priorità: crescita e occupazione.

È stato definito il calendario delle iniziative di categoria che culminerà il 22 giugno a Reggio Calabria con una manifestazione nazionale unitaria per rivendicare una seria politica industriale, investimenti e rilancio del Mezzogiorno: un tema "evaporato" dall'agenda degli ultimi Governi.

Venendo alla nostra Fit, il mancato avvio del confronto con il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti



per quest'anno una crescita dello 0,2% e per il prossimo anno una crescita dello 0,8%, dato quest'ultimo che contrasterebbe con l'aumento dell'Iva (al momento previsto

la situazione esigerebbe. Le forze di opposizione non sembrano avere una visione chiara del sistema Paese, in quanto si limitano solo al contrasto verbale, senza proporre alternative

su tutte le tematiche aperte rende sempre più complesso il nostro impegno quotidiano. Nonostante questo non demordiamo. Il sistema dei trasporti costituisce un'opportu-

nità per avviare una nuova politica economica del Paese e per realizzare quella decisa inversione di marcia, che poggia saldamente sull'intreccio tra crescita e lavoro e che non vogliamo perdere.

Proprio in questo contesto abbiamo tenuto, lo scorso 17 aprile, un convegno nazionale sul tema "La gestione del sistema dei rifiuti tra complessità e sfide future" che abbiamo organizzato perché riteniamo necessario stimolare il dibattito e il confronto su un tema concreto, di cui si parla poco e quando se ne parla o è perché c'è un'emergenza o perché si verifica l'ennesimo incendio in una discarica o in un impianto di trattamento meccanico biologico (cosiddetto tmb). Negli ultimi due anni si sono registrati oltre 200 incendi con gravi danni per l'ambiente e, indirettamente, per le persone.

Abbiamo così lanciato un sasso nello stagno per superare i limiti dell'economia lineare e passare decisamente all'economia circolare. In altra parte di questo mensile troverete il resoconto del dibattito e le nostre proposte e indicazioni strategiche.

Mentre scrivo queste note, non sono ancora pervenute indicazioni ufficiali sul futuro dell'Alitalia e sul suo rilancio. Il Vicepremier Di Maio ha annunciato interessanti novità a breve. Le valuteremo solo al momento in cui si avvierà un serio confronto sul piano industriale dell'azienda. Abbiamo intanto richiesto ai Commissari di affidare alle aziende italiane, leader a livello mondiale per efficienza ed altissime professionalità, la manutenzione degli aerei, assegnata oggi ad imprese con sede a Dubai e a Singapore. Non è certo la soluzione del problema, quanto una necessaria

scelta per dare certezze di percorso a tutela dell'occupazione e un ulteriore significativo contenimento dei costi.

Intanto non solo non si risolvono i problemi della compagnia di bandiera ma si addensano nuvole grigie sul gruppo Fs e sul gruppo Fnm in quanto, dalla nota informativa dell'Istat del 9 aprile 2019, si è

Giovanni Tria che: «Se a tale operazione dovessero seguire i decreti di riclassificazione, ci troveremmo di fronte a certi e notevoli rischi sia per la tenuta del gruppo Fs che del gruppo Fnm; inoltre sarebbe esposta a seri rischi l'occupazione di oltre 100mila lavoratori fra diretti e indiretti e l'intero sistema della mobilità italiana.

Ci sarebbero notevoli impatti sulla governance delle due società che, rientrando nel perimetro della pubblica amministrazione, sarebbero soggette a tutti i vincoli propri della P.A.

A questo si aggiunge la limitazione del turn over soprattutto nel settore della manutenzione infrastruttura che potrebbe creare gravi criticità sulle carenze di personale e, infine il vincolo della Consip, quale centrale acquisti della Pubblica Amministrazione, rischierebbe di ridimensionare il perimetro di Ferservizi, attuale centrale acquisti del gruppo Fs.

Altra grande incognita sta negli eventuali effetti sulla contrattazione nazionale, senza contare che il gruppo Fs sarebbe smembrato».



appreso che l'Istituto, in accordo con Eurostat, per necessità di contabilità dello Stato, ha proceduto a una riclassificazione delle unità che fanno parte del perimetro delle Amministrazioni Pubbliche includendo nello stesso, fra le altre società, anche le società Rete ferroviaria italiana s.p.a e Ferrovie Nord s.p.a..

In relazione a tale notizia, che non era nota ad entrambi i gruppi, unitamente a Filt-Cgil e a Uiltrasporti, abbiamo scritto al Vice Presidente del Consiglio Luigi Di Maio e al Ministro dell'Economia e delle Finanze

Non si può escludere, a questo punto, l'avvio di una "vertenza trasporti" finalizzata a rappresentare al Ministro dei Trasporti e, conseguentemente, al Governo le criticità che si addensano nei vari segmenti del comparto dei trasporti che, oltre a penalizzare il Paese rendendolo meno competitivo degli altri Stati europei, stanno determinando una perdita di efficienza del sistema produttivo italiano e stanno compromettendo il futuro delle lavoratrici e dei lavoratori del comparto stesso.

# Vogliamo rilanciare i porti e il lavoro portuale

Il rinnovo del contratto e la Via della Seta fanno parte della nostra strategia



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



La sigla del memorandum tra il Governo italiano e quello cinese dello scorso 23 marzo, che ha lanciato la nuova Via della Seta, in diverse parti interseca strettamente la nostra strategia.

Non vogliamo illustrare in questo articolo le dieci intese economiche e commerciali con istituzioni ed aziende e neppure i 19 accordi istituzionali. Una riflessione è però necessaria sul punto relativo alla "Via della Seta marittima del XXI secolo": specifici accordi di cooperazione riguardano autorità di sistema portuale del mare Adriatico, con i porti di Trieste

e Monfalcone, e quella del mar Ligure occidentale, con i porti di Genova e Savona, senza tralasciare la significativa apertura su Venezia, certamente dovuta anche ai legami antichissimi tra la laguna e Pechino, risalenti ai tempi di Marco Polo.

Le aree da sviluppare, in base al memorandum, sono individuate nei trasporti, nella logistica e nelle infrastrutture. Vale a dire ferrovie, strade, porti, aviazione civile, con un forte richiamo al quadro delle reti di tra-

**Non ci stanchiamo di ripetere che il nostro sistema portuale è la porta di accesso principale all'Italia intesa come piattaforma logistica del Mediterraneo**

sporto trans-europeo (Ten-T) e con una dettagliata analisi sui corridoi previsti, per una maggiore efficienza della connettività tra Europa e Cina. C'è inoltre l'impegno a rimuovere ogni ostacolo al commercio e agli investimenti, non solo tra i due Stati, ma anche tra questi e altri paesi. Su tali temi si sta sviluppando un intenso e proficuo confronto tra la Cina e le istituzioni europee.

Abbiamo richiamato questi aspetti perché danno ulteriore spinta alla nostra strategia. Non condividiamo l'allarmismo di chi pensa che l'Italia possa ridursi a una "colonia" cinese all'interno di una geopolitica che vede nello scenario di riferimento lo scontro tra la Cina e gli Stati Uniti con un grande assente: l'Unione Europea. Il vecchio continente deve vedersela anche con la minacciosa iniziativa del ricorso ai dazi da parte del Presidente statunitense per una dura difesa dei propri interessi commerciali, ma con riflessi che potranno incidere anche nell'export del nostro sistema Pae-

è al momento interrotta a causa delle notevoli difficoltà che contrassegnano il percorso nel confronto con le controparti. Manca al momento un puntuale riferimento, ad esempio, a come si vuole affrontare la questione legata all'automazione: vogliamo capire come si vuole governare cambiamento del mondo del lavoro, che è già cominciato e che vedrà la graduale sparizione di alcune figure professionali che saranno sostituite da nuove. Come abbiamo più volte sottolineato, secondo noi la chiave per gestire questa evoluzione è la formazione, intesa sia come riqualificazione dei lavorato-

to. Tutto ciò con un preciso obiettivo: comporre un quadro puntuale degli organici del Paese, insieme all'individuazione dei conseguenti piani formativi, in modo da orientare politiche attive del lavoro del comparto a livello nazionale. Siamo lontani dal traguardo e la latitanza del Governo, in primo luogo del Ministero dei Trasporti, che non attiva il confronto con le organizzazioni sindacali, non aiuta certo a definire il necessario percorso per una concreta prospettiva di realizzazione di una filiera integrata ed efficiente del nostro sistema portuale. Questi saranno i nostri temi da proporre con forza tra gli argomenti nella prevista conferenza nazionale sui porti che sarà convocata nel mese di maggio.



Non mancano ulteriori punti di criticità, che meriterebbero grande attenzione e impegno per rafforzare il ruolo del settore nello scacchiere internazionale della movimentazione delle merci. Insieme alle altre omologhe organizzazioni confederali abbiamo sollecitato, in questi giorni, un serio confronto sul piano industriale per il rilancio di Gioia Tauro, di Cagliari e di La Spezia, sui quali pesano prospettive tutt'altro che tranquillizzanti sul rilancio del terminal, sul mantenimento degli impegni a investire e non ultimo sulla stessa tenuta dei livelli occupazionali.

se. Insomma, come è noto, dobbiamo saperci muovere in un quadro internazionale molto complicato. Ed è su questa traiettoria che la nostra organizzazione sviluppa la sua azione, in perfetta coerenza con la sua storia e le sue scelte strategiche.

Non ci stanchiamo di ripetere che il nostro sistema portuale è la porta di accesso principale all'Italia intesa come strategica piattaforma logistica di tutto il bacino Mediterraneo. Per questo stiamo lavorando alacremente al rinnovo del contratto collettivo nazionale di un settore tanto importante. Purtroppo però tale trattativa

ri adulti sia come preparazione adeguata dei giovani, che sia connessa all'inserimento lavorativo, per esempio tramite l'alternanza scuola lavoro.

Tuttavia solo poche autorità di sistema portuale hanno illustrato i propri percorsi in questo senso: Trieste, Taranto, Ravenna e Cagliari. Eppure giova ricordare quanto previsto dal d.l. n. 232 del 2017, che impegna le autorità di sistema a garantire l'allineamento degli organici dei porti alle nuove esigenze del mercato senza trascurare formazione, aggiornamento professionale e ricollocamento in linea con le specificità di ciascun por-

Resta peraltro insoluto un altro problema: l'autoproduzione. Recenti orientamenti di alcuni tribunali amministrativi riaprono un inaccettabile contenzioso che intacca le peculiarità del lavoro dei portuali e apre la strada al dumping sociale e all'abbassamento dei livelli di prevenzione degli infortuni. Guardiamo, in proposito, all'esperienza consolidata del porto di Anversa in Belgio: solo i lavoratori portuali hanno l'ingresso per l'esercizio di ogni attività operativa, a tutela della salute e sicurezza di tutti.

# Si avvicinano le elezioni europee, ma quanto conosciamo la Ue?

L'Unione prende decisioni che impattano direttamente su di noi, anche nei trasporti



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

Domenica 26 maggio in Italia si vota per rinnovare il Parlamento europeo. L'importanza di questa votazione è stata recentemente sottolineata con forza dalla Cisl insieme agli altri sindacati confederali, allo scopo di invitare tutti gli aventi diritto a votare.

Noi, come Fit-Cisl, da anni siamo molto attivi nel dialogo con le istituzioni europee e spieghiamo alle lavoratrici e ai lavoratori dei trasporti quanto sono importanti e quanto le loro decisioni abbiano ricadute dirette anche sul nostro settore. Non a caso abbiamo fortemente puntato sulla nostra struttura Fit International, che ha il compito da un lato di rendere la nostra Federazione sempre più rilevante in Europa, e in particolare dentro la Etf, la Federazione europea dei lavoratori dei trasporti, a cui siamo affiliati, e dall'altro di comunicare al nostro interno quanto facciamo a livello internazionale per le nostre iscritte e i nostri iscritti.

Tuttavia, con l'avvicinarsi della data del 26 maggio è importante illustrare più nel dettaglio il ruolo delle istituzioni europee che forse non tutti conoscono così bene. Tali istituzioni e i loro compiti sono elencati nel Tfe, Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, che fa parte dei cosiddetti Trattati di Roma, firmati nella nostra capitale nel 1957. Esse sono il Parlamento europeo, la Commissione, il Consiglio europeo



e il Consiglio dell'Unione europea (che nonostante il nome simile non vanno confusi), la Corte di Giustizia, la Corte dei Conti e la Bce (Banca centrale europea). In questo articolo ci soffermeremo solo sulle prime quattro perché sono quelle politiche e quindi più direttamente coinvolte nel processo legislativo, che è quello che come sindacato ci interessa direttamente.

Partiamo proprio dal Parlamento europeo: è l'organo permanente più democratico della Ue ed equivale in larga parte al nostro Parlamento perché

tutti i suoi membri sono eletti a suffragio universale diretto ed è composto da rappresentanti dei cittadini dell'Unione. La rappresentanza è gestita in maniera proporzionale per ogni Stato membro, che deve avere minimo 6 europarlamentari. Il numero massimo di parlamentari europei non può comunque superare 750, escluso il presidente dell'Europarlamento. La durata del loro mandato è di cinque anni.

Il Parlamento europeo si occupa del potere legislativo, ma non è l'unico (ad esempio è di competenza anche della

Commissione europea e del Consiglio dell'Unione europea). Si occupa anche del controllo politico della Ue: proprio perché è la realtà più democratica di tutta l'Unione ha per esempio poteri sanzionatori nei confronti delle altre

dell'attività svolta (<https://what-europe-does-for-me.eu.it/home>). Questa istituzione ha anche un'app dedicata (Citizens' App), con la quale si può reperire facilmente notizie, informazioni e approfondimenti sulle politiche dell'Unione.

## Come Fit e come Cisl possiamo essere orgogliosi del lavoro continuo che facciamo per diffondere la conoscenza delle istituzioni europee

istituzioni europee. Il suo compito più importante è comunque quello di mantenere l'equilibrio sia tra le istituzioni Ue sia tra i vari Stati membri.

Altri poteri parimente importanti dell'Europarlamento sono: compartecipazione alla nomina della Commissione europea; controllo ed approvazione del bilancio dell'Unione Europea; raccolta di petizioni e denunce dei cittadini; istituzione di commissioni d'indagine.

dell'Ue, più il presidente del Consiglio europeo e il presidente della Commissione europea; questi ultimi due però non hanno diritto di voto. Il Presidente del Consiglio europeo è eletto a maggioranza dai suoi membri. Questa istituzione è l'organo permanente di indirizzo politico e coordinamento dell'Unione: dà gli impulsi necessari al suo sviluppo e orienta l'Europarlamento, Consiglio dell'Unione europea e Commissione. È talmente importante che viene definito la presidenza generale della Ue.

Il Consiglio dell'Unione europea, che come si è detto non va confuso con il Consiglio europeo, non è un organo permanente, ma si riunisce secondo un calendario prestabilito in formazioni diverse: a seconda della questione all'ordine del giorno, infatti, ciascuno

Stato membro sarà rappresentato da un rappresentante a livello ministeriale responsabile di quell'argomento (affari esteri, trasporti, agricoltura e via elencando), più il commissario europeo responsabile del tema in esame.

Concludiamo l'elenco delle istituzioni politiche con la Commissione europea, un organo permanente di individui che sono personalità indipendenti e professionali. Al contrario delle altre istituzioni, infatti, chi compone la Commissione non ha vincolo di rappresentanza

con lo Stato membro da cui proviene ed è quindi autonomo nel giudizio. Come il Parlamento europeo anche la Commissione ha un mandato quinquennale ed è la custode della legalità del diritto comunitario, inoltre detiene il potere esecutivo. Da una parte quindi si occupa dell'applicazione dei trattati europei, dall'altra, come il Parlamento europeo e il Consiglio dell'Unione europea, può prendere l'iniziativa legislativa, cioè presentare all'Europarlamento un progetto di legge.

Dicevamo che le istituzioni europee sono ancora poco conosciute da molti italiani sebbene impattino direttamente sulla vita di tutti gli europei. Molte volte su questo mensile abbiamo illustrato provvedimenti europei relativi ai trasporti mentre venivano approvati, come il IV Pacchetto ferroviario, oppure che stanno tuttora seguendo l'iter di approvazione, come il Pacchetto mobilità.

Secondo una ricerca recente dell'Eu-robarometro, i cittadini Italiani hanno una visione leggermente negativa del Parlamento europeo, con la manifestazione di insoddisfazione rispetto alla democrazia nell'Ue. Certamente questa istituzione ha dei difetti, ma è anche vero che sarebbe utile approfondire la conoscenza adeguata del ruolo di rappresentanza dell'Europarlamento e di quanto la sua attività, anche attraverso i canali comunicativi ufficiali, è rilevante per le nostre vite e le nostre attività quotidiane.

Da questo punto di vista come Fit e come Cisl possiamo essere orgogliosi del lavoro continuo che facciamo per diffondere la conoscenza delle istituzioni europee tra le nostre iscritte e i nostri iscritti e più in generale tra tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori. Certamente in questo senso però possiamo e vogliamo fare ancora di più, perché essere aggiornati e informati ci permetterà di esprimere con maggiore consapevolezza, in questo delicato passaggio elettorale, la nostra rappresentanza nel confronto, presente e futuro, nella Ue.



Il Parlamento europeo, inoltre, è costantemente aggiornato sui negoziati della Commissione in merito ai trattati internazionali, dovendo provvedere alla loro approvazione prima che gli stessi possano entrare in vigore.

Il Parlamento europeo promuove anche importanti campagne di sensibilizzazione e informazione, volte a incoraggiare una maggiore consapevolezza nei cittadini europei e a incoraggiare la loro partecipazione alle elezioni ma, soprattutto, a favorire la conoscenza

# Pacchetto Ue sull'economia circolare: aumentare il riciclo e ridurre lo smaltimento in discarica

Ecco i nuovi obiettivi giuridicamente vincolanti



di **Silvia Ferro**

Referente per l'applicazione della normativa sugli scioperi nei settori di competenza Fit-Cisl

Dieci giorni prima dei lavori del nostro convegno nazionale sul sistema della gestione dei rifiuti e sull'economia circolare, quasi a riconfermare la grande rilevanza, sotto il profilo economico e sociale, del tema, arriva la gragnuola delle sanzioni, con multe milionarie comminate dal cosiddetto "custode dei trattati" (la Commissione europea) per non aver rispettato i vincoli imposti dall'alto.

La Ue, lo ricordiamo, già nel 2014 aveva presentato un pacchetto di nuove norme sui rifiuti poi sostituite nel dicembre 2015 quando, oltre a individuare dei nuovi obiettivi in ambito di economia circolare, ha previsto multe salate per i paesi irrispettosi. Sulle inadempienze, come osserva il recentissimo rapporto Openpolis, le criticità più evidenti riguardano proprio l'ambiente e purtroppo siamo in buona compagnia. Nella classifica primeggia il Portogallo, seguito dalla Spagna, dalla Francia, dalla "virtuosa" Germania, dalla Gran Bretagna, dalla Grecia e dalla Polonia. Segue l'Italia che dal 2015 sta pagando intorno a 50 milioni all'anno. Sul totale delle infrazioni in essere, esattamente 73, siamo nel mirino di Bruxelles in primo luogo per l'ambiente, con una incidenza del 26,03 %, seguito dalle questioni collegate al mercato interno (16,44%) da quelle che riguardano tassazione e dogane (13,70%) e mobilità e trasporti (9,59%).

Il quadro normativo ha subito, in questi ultimi anni, un processo di adeguamento che ha portato - dopo un uno stringente negoziato tra Consiglio europeo, Parlamento e Commissione - alla pubblicazione di quattro direttive che rientrano nel Pacchetto sull'economia circolare che sono andate a modificare quelle precedentemente emanate su rifiuti, imballaggi, discariche, rifiuti elettrici ed elettronici, veicoli fuori uso e pile. Entrato in vigore il 4 luglio 2018, il nuovo Pacchetto sull'economia circolare dovrà essere recepito dagli Stati membri entro il 5 luglio 2020. Obiettivo: conseguire una maggiore efficienza nell'uso delle risorse naturali per favorire una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva. In buona sostanza si delinea il passaggio dalla discarica, come gestione dei rifiuti e degli scarti produttivi, al riciclo e, quindi, dall'economia lineare a quella circolare.

L'Europa, come evidenziato dall'Ispra nel rapporto 2018, presenta una certa «variabilità di approccio alla gestione dei rifiuti urbani tra i diversi Stati membri. Con riferimento allo smaltimento in discarica, si passa dallo 0,6% (Svezia) al 91,8% (Malta). Oltre alla Svezia, anche il Belgio, la Danimarca, i Paesi Bassi e la Germania fanno registrare percentuali molto basse (fino all'1,5%) di smaltimento in discarica, mentre, all'estremo opposto, Croazia, Romania, Cipro e Grecia smaltiscono

## Cos'è l'economia circolare?

L'economia circolare è un modello di produzione e consumo che implica condivisione, prestito, riutilizzo, riparazione, ricondizionamento e riciclo dei materiali e prodotti esistenti il più a lungo possibile. In questo modo si estende il ciclo di vita dei prodotti, contribuendo a ridurre i rifiuti al minimo. Una volta che il prodotto ha terminato la sua funzione, i materiali di cui è composto vengono infatti reintrodotti, laddove possibile, nel ciclo economico. Così si possono continuamente riutilizzare all'interno del ciclo produttivo generando ulteriore valore.

Fonte: [www.europarl.europa.eu](http://www.europarl.europa.eu)

in discarica una percentuale di rifiuti urbani compresa tra il 78,4% e l'82,3%. Eccezion fatta per la Spagna e la Grecia, i Paesi nei quali il ricorso alla discarica interessa oltre il 55% dei rifiuti urbani gestiti sono tutti di recente accesso all'Ue. L'Italia smaltisce in discarica il 27,6% dei rifiuti urbani trattati».

Si pone, in proposito, un primo problema. Lo ha richiamato anche Utilitalia nel suo "Rapporto sul recupero energetico da rifiuti in Italia" presentato lo scorso 10 aprile, dal quale emerge che il nostro Paese, per il passaggio dagli inceneritori agli impianti di trattamento per la frazione organica, sconta una carenza di impianti che rivestono invece una importanza strategica, soprattutto al Sud, per chiudere correttamente il ciclo dei rifiuti. È evidente che il persistente ostacolo che viene posto dalla componente politica, alla quale fa

Obiettivi di riciclo dei rifiuti urbani		
Entro il 2025	Entro il 2030	Entro il 2035
55%	60%	65%

Obiettivi di riciclo dei rifiuti di imballaggio		
	Entro il 2025	Entro il 2030
Tutti i tipi di imballaggio	65%	70%
Plastica	50%	55%
Legno	25%	30%
Metalli ferrosi	70%	80%
Alluminio	50%	60%
Vetro	70%	75%
Carta e cartone	75%	85%

Obiettivo rifiuti messi in discarica
Entro il 2035
Massimo 10% del totale dei rifiuti urbani prodotti

riferimento il Ministro dell'Ambiente Sergio Costa, non aiuta il passaggio a una necessaria dotazione impiantistica e a una organizzazione industriale, con l'utilizzo delle più avanzate tecnologie, peraltro ampiamente diffusa, e con successo, in buona parte dell'Europa. Su un concetto insiste il rapporto: i rifiuti non si auto-riciclano. Vanno prima trattati e poi correttamente avviati al riciclo per rientrare come materia nel ciclo produttivo. Le tantissime esperienze positive, che possiamo cogliere diffuse nel nostro territorio, lo confermano.

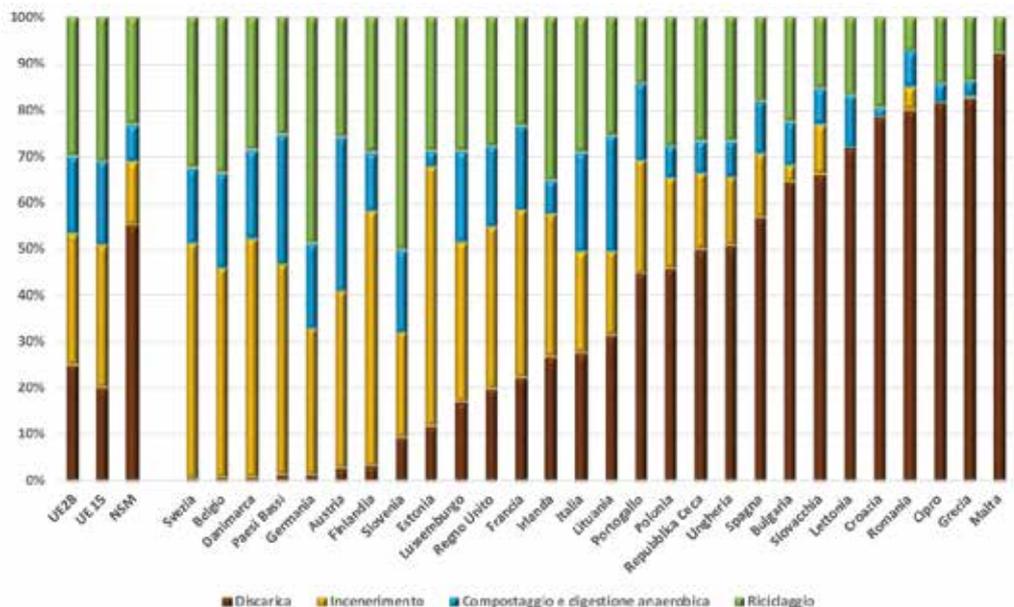
È evidente che il rispetto dei principi legati all'economia circolare necessita di un vero e radicale adeguamento culturale, la cui mancanza si riversa nel lavoro dei nostri operatori con picchi di criticità che nella organizzazione delle stesse imprese, piuttosto diffuse nelle diverse articolazioni del nostro territorio, rimarcano un'adeguata organizzazione dei servizi e sovente il non rispetto dei

diritti dei lavoratori, sanciti nei contratti nazionali.

Un panorama che impone anche alla Fit-Cisl un deciso cambio di passo, come è emerso dal nostro convegno nazionale. Il dibattito ne ha colto e analizzato i diversi aspetti. A partire appunto dall'economia circolare. Diffondere la consapevolezza che il rifiuto può essere trasformato in risorsa, con un più appropriato uso dello stesso, attraverso una progettazione rigenerativa, attraverso l'individuazione nei processi industriali, con un alto livello di qualità e senza impattare la biosfera è la conditio sine qua non. C'è un aspetto che è utile sottolineare: per dare gambe al processo di transizione verso l'economia circolare dobbiamo altresì avviare un profondo cambiamento strutturale che non può prescindere dall'avviare un processo di innovazione tecnologica. Ne consegue che, solo attraverso l'apertura all'innovazione e al decisivo coinvolgimento della nostra manifattura, in perfetta sintonia con i grandi obiettivi di industria 4.0, si può incentivare la tutela e la valorizzazione del nostro territorio e dell'ambiente.

Siamo un Paese tradizionalmente povero di materie prime. La possibilità di disporre di maggiori quantità di ma-

teria riciclata per la nostra industria ridurrebbe la dipendenza dall'estero degli approvvigionamenti e consentirebbe di ottimizzare i costi delle attività produttive, con importanti benefici sulla competitività generale del sistema. Conseguenza certamente molto importante sarebbe il miglioramento dei servizi per la collettività, delle condizioni di vita e dei trattamenti salariali per i lavoratori del comparto. Lavoratori che devono diventare parte integrante di un organico programma nazionale di settore che necessariamente deve superare l'attuale frammentazione che sovente sconfinava nella visione di una miope tutela del proprio orticello o del proprio campanile, in uno troppo ristretto spazio di territorio. L'economia circolare apre la strada a un consistente e qualificato volume di nuova occupazione, perché richiede risorse umane con una specifica e alta qualificazione professionale alla luce del necessario ingresso di più avanzate tecnologie. È la sfida che la Fit-Cisl ha lanciato con un connotato che la distingue e caratterizza: Il sindacato e i lavoratori devono essere i protagonisti di questo profondo processo di cambiamento. Attraverso la formazione ci stiamo preparando per percorrere con successo questa strada.



Fonte: elaborazioni Ispra rapporto 2018 su dati Eurostat, Epa Irlanda e Apa Portogallo

# «Investire nell'economia circolare genera posti di lavoro»



di Giovanni Contena



Una prospettiva di 580 mila nuovi posti di lavoro, 88 miliardi di euro di fatturato e un valore aggiunto di 22 miliardi. Sono questi i numeri positivi che l'economia circolare può portare all'Italia. Lo ha dichiarato Salvatore Pellecchia, Segretario generale della Fit-Cisl, davanti a una platea di 500 dirigenti, delegati e iscritti della stessa Federazione, i quali, provenienti da tutta Italia, hanno partecipato al convegno sul tema: "La gestione del sistema dei rifiuti tra complessità e sfide future", che si è svolto il 17 aprile a Roma.

Per economia circolare si intende un modello di sviluppo - opposto quindi

all'economia lineare - in cui i rifiuti non sono più uno scarto irrecuperabile, ma nuova materia prima da reinserire nel ciclo produttivo. Una tale logica ha tanto più valore in un paese come l'Italia, che è trasformatore ma povero di commodities.

Quattro sostantivi - gestione, sistema, complessità, sfide - sintetizzano più di altre la sfida lanciata dalla Fit alla politica e alle imprese per costruire insieme soluzioni adeguate all'emergenza ambientale in corso. Sfida che si può vincere solamente attraverso le coordinate di un nuovo modello di sviluppo, così come è stato indicato sia dall'O-

nu (Organizzazione mondiale nazioni unite) attraverso l'agenda 2030, che racchiude un elenco di obiettivi da raggiungere, appunto, entro il 2030 per una maggiore sostenibilità economica e ambientale, sia dall'Unione Europea, soprattutto attraverso il Pacchetto di norme sull'economia circolare.

«Di gestione dei rifiuti si parla poco e solo per fatti di cronaca - ha affermato Salvatore Pellecchia aprendo il convegno - Roghi tossici, discariche a cielo aperto, città sommerse dalla spazzatura sono i sintomi della cattiva gestione italiana protagonisti sui media. Una fiammata, in sostanza, di attenzione



mentre è necessario, e non più rinviabile, uno stringente confronto su un tema che è fondamentale per le nostre comunità e per lo stesso modello di economia».

Pellecchia elenca i dati impressionanti del rapporto Ispra 2018 sulla produzione dei rifiuti in Europa e in Italia. Con un richiamo all'incidenza dei vari tipi

zionale Giulio Natta il premio Nobel per la chimica nel 1963. Ma nel suo utilizzo, lo richiama Pellecchia, - non si è tenuto conto di un fondamentale principio della chimica, così sintetizzato dal grande scienziato Lavoisier: «Nulla si crea, nulla si distrugge, tutto si trasforma». Ed è da questo concetto che dobbiamo partire. Per affrontare, in chiave innovativa, le diverse questioni che sono connesse alla gestione del sistema dei rifiuti, che non sono un problema irrisolvibile, quanto un insieme di risorse che generano sviluppo e nuova occupazione.

«Il modello di economia circolare - prosegue Pellecchia - traccia le possibili e necessarie soluzioni per uscire dalle attuali emergenze. Ma occorre cambiare passo». E l'invito è rivolto al Governo e alla politica: è necessaria una normativa di stimolo e di sostegno per dare vita a un circuito integrato, con una

te. Lo esigono le direttive comunitarie, alle quali dare attuazione, ma anche le sollecitazioni che sono espresse dalle comunità, in primo luogo dalle nuove generazioni, e dai lavoratori quotidianamente impegnati nello svolgimento delle complesse prestazioni dei servizi ambientali.

«Abbiamo ben presenti - conclude Pellecchia - le complessità che attraversano il nostro percorso e le conseguenti sfide che vogliamo affrontare. Si può crescere cambiando modello di sviluppo e offrire nuove e importanti opportunità sul versante dell'occupazione, favorendo i risparmi energetici, diminuendo gli scarti e l'emissione di gas inquinanti, abbassando il surriscaldamento globale e migliorando il clima per un ambiente davvero più sano per tutte le persone. Ed è quanto oggi ci proponiamo di approfondire».

Dopo il Segretario generale, ha preso la parola il Segretario nazionale Maurizio Diamante, che è partito da un fatto: nel Paese si sta ampliando una forte sensibilità sullo sviluppo sostenibile. Una novità importante che può aiutare a ripensare il ciclo dei rifiuti in un modello di economia circolare. Sta ai governi, e più in generale alla politica, mettere in atto le necessarie iniziative per tutelare l'ambiente e dare attuazione agli accordi di Parigi per il cambiamento climatico. Sarebbe opportuno inserire nella Costituzione i principi dello sviluppo sostenibile per inserire i temi ambientali nei programmi scolastici di ogni grado, da affiancare ad una campagna di informazione degli utenti per la riduzione dei rifiuti, per la protezione delle risorse naturali e dell'ambiente. In questo orizzonte, l'economia circolare è il nuovo modello di sviluppo, che salda strettamente la chiusura del ciclo dei prodotti, il loro riutilizzo, l'eliminazione degli sprechi, le fonti rinnovabili energetiche, nuova e qualificata occupazione.

Per Diamante si tratta di un processo avviato da sostenere e stimolare, promuovendo lo scambio delle buo-



di plastica di cui, nel nostro Paese, più del 40% non è riutilizzabile. E ricorda quanto l'utilizzo della plastica abbia inciso nelle abitudini delle famiglie: in Italia e nel mondo. Una vera rivoluzione tanto da assegnare al nostro connat-

regia che superi le attuali frammentazioni per realizzare un vero piano a filiera industriale per la gestione dei rifiuti, dotando i territori degli impianti necessari alla raccolta e al riciclo, con l'utilizzo delle tecnologie più avanza-



Un panorama preoccupante, che occorre rapidamente arginare: con provvedimenti adeguati e con il rilancio di un forte programma nazionale, che metta fine a questa situazione e apra ogni opportuna prospettiva per affermare, nel contesto del sistema Paese, l'apporto decisivo dell'economia circolare per la crescita e il robusto am-

ne pratiche tra città e regioni, con il coinvolgimento dei cittadini e delle organizzazioni sociali, nell'obiettivo di uscire dalla rincorsa alle discariche per affermare, appunto, nuove strade di gestione dei rifiuti, che sono una preziosa risorsa, la quale deve trovare in una seria e organica pianificazione industriale il superamento di ogni strumentale opposizione ideologica per la realizzazione degli impianti necessari per una filiera a gestione integrata. Con una unica regia che metta insieme le migliori esperienze tra imprese pubbliche e private, come avviene nei territori più virtuosi, ottimizzando i processi produttivi. È la strada per assicurare un giusto rapporto tra qualità dei servizi e il contenimento del costo per i cittadini, in primo luogo delle fasce sociali più deboli.

«Ci sono tutte le condizioni – ha concluso Diamante - per trasformare la nostra economia, per migliorare l'ambiente e sviluppare buona occupazione. Siamo il sindacato del cambiamento e, per realizzarlo, dobbiamo investire, con coraggio e determinazione, nel futuro. Un futuro che non si colloca in un orizzonte incerto e lontano perché è il crocevia di questo presente che ci indica la sicura strada da seguire».

Subito dopo ha preso la parola il Coordinatore nazionale per i servizi ambientali Angelo Curcio, che ha esordito menzionando i rapporti dell'Alleanza italiana per lo sviluppo sostenibile, nei quali l'Italia è definita in "condizioni di non sostenibilità". Ma non manca-

no segnali positivi come, ad esempio, la creazione della rete delle università per lo sviluppo sostenibile e il piano strategico per il turismo che pone la sostenibilità al primo posto. È necessario uscire dai dati "freddi" del Pil per centrare il concetto di crescita del benessere, che presuppone un riequilibrio tra tutti i fattori che incidono sull'ambiente, lungo l'asse dell'educazione, della salute, dell'occupazione. E il modello, nello specifico dei trattamenti dei rifiuti, è ben definito e strutturato nell'economia circolare. Se guardiamo al nostro Paese, in molte regioni, pur con tassi elevati di raccolta separata, il riciclo non va di pari passo. Occorre rimediare a questa contraddizione con strumenti adeguati per lo sviluppo dei meccanismi di raccolta e di riciclo per il recupero di rifiuti di qualità, con basso rischio di contaminazione. In buona sostanza, bisogna ampliare la rete dei termovalorizzatori per arginare il ricorso alle discariche. Curcio constata: «È sulle discariche e sull'incendio dei capannoni, e la cronaca ne dà quotidiana esperienza, che prosperano la malavita organizzata e i comportamenti criminali di imprese senza scrupoli».

Un dato preoccupante lo ha fornito lo stesso Curcio citando Il Sole 24 Ore: dal 2014 si contano oltre 340 incendi a impianti per la lavorazione dei rifiuti. Tra questi i roghi hanno distrutto 136 centri di trattamento, 103 discariche abusive, 31 discariche autorizzate, 45 piattaforme di selezione, 14 inceneritori. Le regioni più colpite: Piemonte, Lombardia, Veneto, Lazio e Campania.

piamento delle opportunità di nuova occupazione, in primo luogo a favore delle giovani generazioni. Ed a proposito del lavoro, bisogna proteggerlo dall'usura quotidiana dei cicli produttivi, nell'organizzazione e nei carichi di lavoro, da definire con regole condivise che sono utili per la efficienza e competitività delle imprese e per la coesione sociale.

Terminato l'intervento di Curcio, si è aperta la tavola rotonda moderata dal giornalista Rai Gianluca Semprini. Vi hanno preso parte, oltre al Segretario generale Salvatore Pellicchia, anche Saverio Scarpellino, Economista e autore del libro "La parabola dei rifiuti"; Filippo Brandolini, Vicepresidente di Utilitalia; Elisabetta Perrotta, Direttore Fise-Assoambiente.

Il dibattito è aperto da Scarpellino, che sottolinea come il risparmio energetico sia complementare rispetto alle opportunità del riciclo. E la raccolta differenziata da sola, anche se si attestasse al 75%, non sarebbe sufficiente. È necessario attivare tutti i meccanismi di trattamento, con l'utilizzo dei termovalorizzatori e di tutte le opportune tecnologie, che si stanno sempre meglio adeguando per dare compiuta realizzazione a un vero sistema industriale nella raccolta e trasformazione dei rifiuti. Il mercato è in fermento e la stessa decisione di molti paesi di non raccogliere più rifiuti di altri accelera scelte non più rinviabili. Dobbiamo puntare, ed è possibile, alla produzione di energia e calore. Se eliminiamo le caldaie dome-



stiche per il riscaldamento, ridurremo le emissioni e daremo un grande contributo al miglioramento dell'ambiente.

Nel suo intervento, Elisabetta Perrotta evidenzia che serve una strategia nazionale, con una sola regia. Abbiamo esportato in Europa i rifiuti, sostenendo il costo dei trasporti e quello per l'acquisto di energia. Lo scenario normativo non ci aiuta: sono congelate numerose autorizzazioni. Non vi è certezza normativa; si rallentano i processi per l'innovazione; le imprese devono sopportare una serie infinita di controlli, che si potrebbero razionalizzare e rendere più efficienti attraverso una unica autorità. Così come non viene affatto facilitato lo sviluppo impiantistico. Ci sarebbero 10 miliardi di euro per possibili investimenti, ma il sistema è bloccato, mentre occorrerebbe premiare le istituzioni e le imprese virtuose. Se non si eliminano questi lacci e laccioli è difficile che le imprese - e sono tante, di diverse dimensioni- siano invogliate a investire. Solo con una vera strategia industriale, ma con una chiara visione nazionale, si può dare nuova spinta a questo comparto, decisivo per il futuro del Paese.

Per Filippo Brandolini la strategia che sta emergendo consente di affrontare i problemi del settore e avviare davvero le soluzioni opportune. Abbiamo 200 aziende sulla raccolta dei rifiuti, su 500, aderenti alla nostra organizzazione, localizzate in particolare al centro-nord. Questa attività è stata sostanzialmente affidata agli enti locali: Comuni, Province, Regioni. È un problema da risolvere con l'individuazione di dimensioni territoriali che siano

funzionali ad un organico progetto industriale. Ed è scontato che più risorse si movimentano più alti sono i ritorni positivi.

E veniamo al lavoro. Su sollecitazione del moderatore, Salvatore Pellecchia ha tracciato questo quadro: il prossimo 30 giugno scade il contratto vigente. Dobbiamo essere pronti ad avviare il negoziato. La Fit-Cisl punta ad un contratto unico, superando l'attuale divisione fra imprese pubbliche e private. Rispetto alle attività in appalto o in subappalto, sulle quali non abbiamo alcuna pregiudiziale ostativa, sono da salvaguardare la clausola sociale per il mantenimento e consolidamento dei livelli occupazionali e la piena salvaguardia del mantenimento delle norme e dei trattamenti retributivi, fissati nel contratto nazionale. Pellecchia ha fatto anche un'aggiunta sulla regolamentazione del diritto di sciopero, rivolta alla competente Autorità: non si possono penalizzare i lavoratori per le disfunzioni che derivano in primo luogo dalla scarsità di risorse che sono messe a disposizione degli enti locali. Alla prestazione del lavoratore deve corrispondere la corresponsione del proprio trattamento salariale e non si può pretendere che non possa neanche protestare se non viene retribuito. Un sistema sano esige che le aziende che causano le proteste dei lavoratori siano sanzionate, per i loro comportamenti scorretti, dalla Commissione di garanzia.

Il convegno è stato concluso dal Segretario confederale Cisl Andrea Cuccello. «In questa fase storica - ha dichiarato - lo sviluppo passa attraverso una seria sostenibilità delle condizioni ambien-

tali, tecnologiche e di legalità delle attività produttive e della soddisfacente organizzazione del territorio: per il benessere dei cittadini, per la stabilità e per ampliamento dell'occupazione. Emblematica, in questo quadro, è la questione dei rifiuti, oggi sottoposta a uno "strano" dilemma fra termovalorizzatori e discariche. Siamo al

richiamo della foresta, il luddismo, che ha caratterizzato l'avvio della prima rivoluzione industriale oltre un secolo e mezzo fa. Eppure i nostri produttori di tecnologia non si lasciano imbriigliare nelle pastoie politiche ed ideologiche ed esportano con successo, nel mondo, i loro prodotti. Proviamo - ha proseguito Cuccello - ed è quello che la Fit-Cisl fa oggi, a voltare pagina: chiudere, in tempi molto stretti, tutte le discariche a cielo aperto e lottare senza quartiere contro i roghi tossici. Occorre anche una discussione "laica" sulle tecnologie pulite, efficienti e controllabili; attivare una costante informazione per comportamenti consapevoli dei cittadini; uscire dalla attuale provvisorietà cronica con interventi urgenti di riorganizzazione strutturale che costituisca la pre-condizione per un vero progetto industriale di tutte le fasi di questo sistema. Solo se si imbecca la strada della partecipazione attiva del sindacato e dei cittadini è certa la realizzazione di questo obiettivo. Il bene comune, del resto, chiama la sostenibilità del progresso e sfida la responsabilità dei corpi intermedi e di ciascun individuo. Forse il primo passo è il superamento della pessima abitudine di buttare la carta per terra. È solo un piccolo esempio per "scoprire" le grandi opportunità dell'economia circolare, anche nel modo di guardare al ristretto confine del proprio orticello. Ho seguito con grande attenzione i lavori di questo convegno. Ne condivido, con tutta la Cisl, le riflessioni e le proposte che state avanzando. Insieme le dobbiamo portare avanti».

# Riunita a Roma la commissione tecnica nazionale equipaggi di Trenitalia

All'ordine del giorno gli accordi del 18 marzo e le criticità aziendali



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



Perché gli accordi dello scorso 18 marzo firmati con Trenitalia sono importanti? E quali sono le criticità in azienda che pesano di più sui lavoratori? Per affrontare questi ed altri temi, abbiamo riunito lo scorso 2 aprile a Roma, presso il nostro Centro Studi, la Commissione tecnica nazionale del personale di macchina e di quello di bordo. L'incontro, che viene svolto periodicamente per fare il punto della situazione sulle problematiche del settore, è stato aperto dalla relazione della Segreteria nazionale che ha illustrato gli importanti accordi appena sottoscritti. Nel merito, la Segreteria nazionale ha affermato che il punto fondamentale degli accordi sta nella centralità della contratta-

A seguito delle riunioni, sarà fatta una verifica a livello nazionale rispetto agli esiti dei confronti regionali, auspicando che la dirigenza territoriale riesca ad avere le deleghe necessarie per risolvere le problematiche presenti sul territorio, senza dover assistere ai soliti rimandi e rinvii a "Roma".

Altro punto fondamentale degli accordi è rappresentato dall'arrivo di 1.000 nuove assunzioni nei settori dell'esercizio ove maggiore è l'esigenza di personale e, finalmente, l'avvio del ricambio generazionale per i settori del PdM, del PdB, della manutenzione dei rotabili e del commerciale.

zione territoriale e dell'importanza che essa deve avere nel prosieguo delle trattative su materie molto sentite dai lavoratori come quelle relative al reticolo degli impianti, alla logistica, ai pasti e alla sicurezza.

Nell'illustrare i vari punti degli accordi, la Segreteria nazionale ha posto una particolare attenzione al reticolo degli impianti ricordando che la nostra organizzazione sindacale è per il rafforzamento e potenziamento di dette strutture e non per la loro graduale chiusura, in quanto la presenza degli impianti è fondamentale per la qualità del lavoro degli equipaggi. La stessa presenza di turni di zona in alcune realtà non può prescindere da una seria analisi che parte dal nume-

**Il punto fondamentale degli accordi del 18 marzo scorso sta nella centralità della contrattazione territoriale su materie molto sentite dai lavoratori**

ro degli operatori coinvolti, il quale in caso di turno di zona non può essere che limitato a poche unità, dalla distanza dall'impianto di riferimento, e soprattutto dal fatto che al personale interessato sia il riposo giornaliero che quello settimanale devono essere considerati al netto dei tempi necessari per recarsi e/o tornare alla sede abituale di lavoro.

Dopo un intenso dibattito, la Commissione nazionale, nell'apprezzare gli accordi siglati in quanto migliorativi della normativa vigente, ha posto



l'operazione di salvaguardia dei tempi di conciliazione vita privata/lavoro, cercando di migliorare il più possibile il riposo settimanale e giornaliero e, nell'ottica del rinnovo contrattuale, lavorare soprattutto sulla riduzione del rientro successivo a Rfr;

vide la necessità immediata di modificare la norma anche prevedendo la possibilità, come azione mitigativa, di aumentare la squadra di scorta fino alla prima stazione utile.

In merito alle disposizioni della Dplh sulla partenza del treno, la Commissione tecnica ha fortemente criticato la volontà aziendale di prevedere la chiusura anticipata delle porte sia con segnale disposto a via libera che, a maggior ragione, con il segnale disposto a via impedita. Come pure i partecipanti hanno espresso parere negativo in merito alle soluzioni pasticciate proposte dalla dirigenza, tese a differenziare i comportamenti a seconda che si tratti di treni con origine di corsa o di transito. Ciò avrebbe come conseguenza che il personale si troverebbe a dover agire in maniera differenziata anche all'interno dello stesso impianto (per esempio Roma Termini) e con treni della stessa categoria (Freccia avente origine di corsa o Freccia proveniente da altra località e in proseguimento).

l'attenzione sulle seguenti questioni:

- La necessità di avere un chiarimento definitivo su tutte le circolari attualmente in vigore in modo da avere chiarezza sulla normativa, affinché sia facilmente esigibile e non sempre interpretabile a seconda delle esigenze aziendali;
- l'esigenza di rivedere i tempi accessori e quelli medi, legando le operazioni al tempo realmente necessario per svolgerle, tenendo in considerazione eventuali sovrapposizioni tra personale di macchina e di bordo;
- il bisogno di monitorare con attenzione lo sviluppo della circolare che l'azienda si appresta a redigere in merito alle modalità operative della gestione ferie, così come previsto negli accordi del 18 marzo scorso, e di suddividere l'apertura del sistema di prenotazione ferie in ore e giorni differenti per territori, così da evitare un sovraccarico dei server;
- la necessità di continuare

- l'urgenza di rendere realmente fruibile il pasto, facendo sì che i 30 minuti concessi siano al netto dello spostamento da e per il locale convenzionato;

- l'esigenza di continuare il lavoro svolto sulla sicurezza

del personale partendo dal miglioramento della comunicazione tra il personale e le forze dell'ordine e rafforzando i controlli all'interno delle aree ferroviarie (scali, materiali stazionati, luoghi in cui il PdB effettua i versamenti e via elencando);

- il bisogno di riprendere la formazione sulla normativa di lavoro anche in ambito sindacale, visto l'elevato numero di nuove assunzioni tra il personale mobile;
- la necessità di affrontare le problematiche dei quadri aziendali sia per l'organizzazione del lavoro che per la parte accessoria della retribuzione, viste le differenziazioni che sono presenti nei vari impianti della rete a livello nazionale.

La Commissione tecnica, considerate le difficoltà di applicazione della Deif 4.10, in particolare nella fascia notturna sia nelle stazioni di confine per i treni provenienti dall'estero che nella stazione di Villa San Giovanni per i treni provenienti dalla Sicilia, condi-

Negli interventi sono emerse perplessità anche rispetto alle disposizioni della stessa Dplh sull'emissione di biglietti senza garanzia del posto, in quanto sul piano commerciale si ritorna indietro di anni, dimenticando che tale possibilità fu superata a causa delle notevoli implicazioni negative sulla qualità del servizio. Allo stesso tempo, oltre a peggiorare la qualità dell'offerta commerciale, con una simile disposizione si vanificano anni di attività di prevenzione della struttura di Protezione aziendale in quanto a bordo treno, in questo modo, si possono determinare una serie di situazioni conflittuali che potrebbero facilmente sfociare in aggressioni nei confronti del personale di scorta.

La commissione tecnica nazionale sarà riconvocata a valle dei confronti territoriali con le strutture regionali e con le Rsu, per una valutazione dei risultati raggiunti.

# Vogliamo ripensare il piano di attività di Ferservizi



di Massimo Malvisi

In ottemperanza al dettato contrattuale, per quanto riguarda il capitolo relazioni industriali, il 27 marzo si è tenuto l'incontro con la società Ferservizi.

Il tema riguardava l'informativa sul piano di attività e sul budget con orizzonte 2019, in attesa che l'Amministratore delegato del gruppo Fs Italiane incontri i sindacati e illustri il piano industriale complessivo.

Nel corso della riunione è stato illustrato il quadro complessivo del quinquennio 2014/2018, per quanto riguarda i volumi di produzione di ognuna delle quattro macro aree di business: servizi amministrativi, di facility, immobiliari e acquisti di gruppo.

Per quanto riguarda i primi, a fronte di un aumento delle fatture si registra un leggero calo del personale amministrato. I servizi di facility, invece, evidenziano un incremento generale, mentre per quanto riguarda i servizi immobiliari si riscontra un significativo aumento dei valori di immobili venduti. Infine per gli acquisti di gruppo viene confermato il trend incrementale dell'ultimo triennio.

La fotografia del personale denota una diminuzione dell'età media, che si assesta a fine 2018 a 52,5 anni, frutto anche delle assunzioni effettuate nel corso dell'anno di riferimento, senza però dimenticare che nella fascia da 56 in poi si

colloca circa il 60% del personale. Il totale dei dipendenti è di 1.273, di cui circa il 43% è composto da donne. Circa un terzo del personale, equamente diviso tra donne e uomini, si colloca nel livello B.

Definito il quadro attuale è opportuno riportare le intenzioni della società per il futuro. A nostro giudizio Ferservizi deve dimostrare maggiore ponderatezza, per evitare il ripetersi di "eccessi di entusiasmo" che non hanno permesso nel passato di valutare nella giusta maniera le proposte sindacali, come nel caso della riorganizzazione dei Crc. Infatti, allo stato attuale, la prevista riorganizzazione è stata posticipata al 1 novembre e, nonostante le misure mitigative che come Fit-Cisl abbiamo sollecitato, a oggi circa il 60% degli aventi titolo alle concessioni di viaggio, in particolar modo pensionati con poca dimestichezza informatica, non hanno adempiuto alle procedure richieste. Di questo passo, il tema si riproporrà inevitabilmente anche negli anni successivi, quindi abbiamo incalzato la società perché si riveda il progetto e si mettano in atto le misure correttive proposte.

Invece, per quanto riguarda il piano di attività che Ferservizi vorrebbe portare avanti, possiamo dire che è riassumibile in sei macro temi: digitalizzazione ed innovazione; incremento del perimetro del business; investimenti informatici; miglioramento della qualità dei servizi; evoluzione del modello operativo; for-

mazione. Sul piano di attività vogliamo precisare che siamo in disaccordo e preoccupati dalle ricadute sul personale. Le nostre critiche si concentrano da una parte sulla visione troppo focalizzata sulle razionalizzazioni e dall'altra sul poco coraggio per quanto riguarda lo sviluppo. Fermo restando che come Fit-Cisl riteniamo assolutamente impregiudicabile il mantenimento dell'attuale reticolo produttivo, bisogna correggere il tiro partendo dallo sforzo di cogliere tutte le opportunità che in tema di attività sono presenti anche nei territori. Territori che devono essere destinatari di assunzioni, ma anche di buone relazioni industriali, che permettano di avviare un percorso virtuoso di contrattazione in modo da dare risposte al personale. D'altro canto, apprezziamo certe misure come l'innovazione tecnologica e la formazione, che permettono di truardare il futuro in modo da annullare il gap con analoghe realtà del mondo esterno.

Il proseguo del confronto ci vedrà, come Fit-Cisl, impegnati per modificare il piano e renderlo più equilibrato e nel contempo prospettico.

# In Rfi per la sicurezza c'è bisogno di più assunzioni



di Michele Castellano

La “Sede permanente della sicurezza” di Rfi è uno spazio importante che consente alle organizzazioni sindacali di confrontarsi periodicamente con l'azienda. Gli obiettivi sono la prevenzione e il monitoraggio degli eventuali episodi negativi che interessano la sicurezza e la salute del personale nel corso dello svolgimento del servizio: abbiamo così l'opportunità di proporre azioni, sia di carattere organizzativo che formativo, più efficaci per evitare il verificarsi di incidenti su lavoro.

Incidenti che purtroppo continuano ad accadere in numero elevato e che in particolare vedono coinvolti lavoratori di ditte appaltatrici durante l'esecuzione di lavorazioni per conto di Rfi. Nel giro di due settimane, tra la fine di marzo e i primi giorni di aprile, in due distinti episodi, avvenuti a Milano e Orte, sono rimasti gravemente infortunati due operai e in un successivo incidente, verificatosi a Pieve Emanuele, sono stati coinvolti mortalmente altri due lavoratori, tutti dipendenti di imprese esterne.

Su questo triste aspetto la dirigenza della società nell'ultimo recente incontro ha ribadito che Rfi a tutti i livelli, in qualità di committente, è impegnata nell'effettuare controlli sui cantieri di lavoro, in particolare in quelli in cui operano le ditte appaltatrici, appunto per verificare che per quanto riguarda la sicurezza siano rispettate le leggi e le disposizioni regolamentari e che il

personale impiegato sia adeguatamente formato.

A conferma di tale impegno c'è anche l'istituzione, nell'ambito della struttura Sicurezza Produzione, di una specifica articolazione denominata “Sicurezza Cantieri” che, oltre a curare l'erogazione della formazione sulla gestione e utilizzazione dei sistemi di protezione nei cantieri di lavoro al personale di Rfi e a quello delle imprese appaltatrici, esegue specifiche visite ispettive e coordina e monitora quelle che vengono svolte dalle Direzioni territoriali Produzione.

Pur apprezzando l'impegno aziendale, considerati i tanti operatori esterni attualmente presenti sulla rete ferroviaria, visto, però, l'incessante susseguirsi di eventi tragici, abbiamo evidenziato la necessità che siano effettuati controlli più frequenti, concentrando le ispezioni soprattutto nei cantieri notturni in cui le condizioni di sicurezza risultano non rispettate appieno, e di verificare il reale livello di formazione posseduto dai lavoratori impiegati nelle attività.

Riconosciamo che è stato corposo il programma della formazione effettuata lo scorso anno: dai dati presentati dalla società, ha registrato un consistente aumento delle giornate programmate, dovuto pure all'esigenza di professionalizzare un elevato numero di neoassunti, che sono stati inseriti nei settori della Manutenzione e della Circolazione. Programma che, oltre alla formazione tecnica e di legge, ha riguardato anche

l'aspetto comportamentale per affermare la consapevolezza che il rispetto rigoroso delle norme e delle procedure consente lo svolgimento delle lavorazioni in sicurezza e in modo efficace.

Bisogna dare atto che l'attività formativa svolta nel 2018 è di grande valore, così come la programmazione per quest'anno che si pone l'obiettivo di migliorare ancora gli attuali standard per una maggiore ed efficace diffusione della cultura della sicurezza sul lavoro.

Ma per raggiungere il risultato sperato è indispensabile che cambino alcune condizioni, che aumentano i già elevati fattori di rischio caratterizzanti l'attività ferroviaria. Come abbiamo già più volte evidenziato, la carenza di personale e i ridotti intervalli temporali disponibili per eseguire le attività inducono i lavoratori del settore a operare in condizioni di stress e sotto la pressione di dover concludere le lavorazioni nei tempi previsti, per evitare di compromettere la regolarità della marcia dei treni. È evidente come, in simili situazioni, anche il personale debitamente formato ha più possibilità di incorrere in distrazioni, con conseguenze gravi per la propria e altrui incolumità.

È bene, quindi, che la società prosegua con la formazione e, contestualmente, continui sia a rinfoltire le insufficienti presenze negli impianti con ulteriori numerose assunzioni sia a pianificare in maniera più appropriata la disponibilità della rete per la manutenzione.

# Se l'Art "danneggia" la clausola sociale...

L'Autorità ha ignorato le norme vigenti. Prevediamo conflitti a livello territoriale



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

L'Autorità di regolazione dei trasporti "butta via" le tutele della clausola sociale? In caso di cambio di appalto per la Fit-Cisl è determinante garantire l'occupazione. Per questo abbiamo lottato a lungo e ottenuto successi importanti, inserendo la clausola sociale sia nel contratto collettivo nazionale degli autoferrotramvieri e internavigatori sia nella legge 123/17. Ma ora l'Art rischia di vanificare il grande lavoro fatto dal sindacato, ignorando le osservazioni da noi formalmente avanzate. Ma noi, insieme alle lavoratrici e ai lavoratori, non resteremo a guardare.

Per capire meglio questa vicenda è bene partire dal principio. L'Autori-

tà di regolazione dei trasporti ha, tra i suoi compiti, quello di indicare le linee di funzionamento di diversi settori dei trasporti e in particolare svolge le seguenti funzioni: garantire, secondo metodologie che incentivino la concorrenza, l'efficienza produttiva delle gestioni e il contenimento dei costi per gli utenti, le imprese e i consumatori, condizioni di accesso equo e non discriminatorio alle infrastrutture ferroviarie, portuali, aeroportuali e alle reti autostradali, fatte salve le competenze dell'Agenzia per le infrastrutture stradali e autostradali, e alla mobilità dei passeggeri e delle merci in ambito

nazionale, locale e urbano, anche collegata a stazioni, aeroporti e porti.

L'Autorità inoltre, nell'esercizio delle proprie funzioni, ha il potere di intervento nei confronti di amministrazioni pubbliche e aziende, di valutare reclami presentati da utenti in merito al servizio offerto e, nel caso, irrogare anche sanzioni fino al 10% del fatturato.

**La misura 21 rischia di mettere a grave rischio la tutela dei posti di lavoro**

Quello di interesse diretto per il trasporto pubblico locale, e che viene trattato in questo articolo, riguarda un atto di regolazione emanato a dicembre 2018, che purtroppo, per quanto ci riguarda nel suo contenuto, non recepisce tutte le tutele intervenute a livello legislativo nel capitolo, per noi fondamentale, della clausola sociale. Vediamo perché.

La delibera dell'Art n. 49/2015 del 17 giugno 2015 ha definito le "Misure per la redazione dei bandi e delle convenzioni relativi alle gare per l'assegnazione in esclusiva dei servizi di trasporto pubblico locale passeggeri e definizione dei criteri per la nomina delle commissioni aggiudicatrici". Nel triennio passato la delibera è stato uno degli atti di regolazione maggiormente preso a riferimento, alla luce dell'ampia platea di soggetti interessati e di con-



testi applicativi, e ha rappresentato un punto di riferimento per l'operato degli enti affidanti, come attesta il relativo recepimento all'interno delle procedure di affidamento avviate dopo l'entrata in vigore della delibera, nonché le numerose interlocuzioni avviate con enti affidanti e/o altri soggetti interessate in merito ai termini di corretta applicazione della disciplina regolatoria definita dall'Autorità.

Fermo restando quanto sopra evidenziato, a distanza di tre anni dall'approvazione della delibera interessata, l'Autorità ha ritenuto di avviare un processo di revisione e aggiornamento delle misure regolatorie in materia definite dalla stessa, alla luce di tre essenziali motivazioni: gli esiti delle attività di monitoraggio e di quelle di analisi del mercato; i mutamenti del quadro normativo europeo e nazionale vigente e l'ampliamento delle attribuzioni in capo all'Autorità; l'innovazione del quadro regolatorio.

In esito al procedimento avviato con delibera dell'Autorità n. 129/2017 del 31 ottobre 2017, è stato predisposto lo schema di atto di regolazione, approvato con delibera dell'Autorità n. 143 del 20 dicembre 2018, che sottopone a consultazione pubblica la revisione, appunto, della delibera n. 49/2015 intitolata "Misure per la redazione dei bandi e delle convenzioni relativi alle gare per l'assegnazione in esclusiva dei servizi di trasporto pubblico locale passeggeri svolti su strada e per ferrovia e per la definizione dei criteri per la nomina delle commissioni aggiudicatrici, nonché per la definizione degli schemi dei contratti di servizio affidati direttamente o esercitati da società in house o da società con prevalente partecipazione pubblica".

Nello schema l'Autorità propone a tutti gli stakeholder del settore l'invio per iscritto delle loro opinioni in merito e,

contestualmente, l'invito a una audizione pubblica che si è tenuta a Torino, sede dell'Autorità, il 14 marzo scorso. Tra i tantissimi temi trattati dall'Art all'interno dello schema di revisione, ci soffermiamo sulla misura 21 che tratta, appunto, il trasferimento del personale nel caso di cambio di datore di lavoro in qualsiasi fattispecie di evento.

Le Segreterie nazionali di Fit-Cisl, Filt-Cgil e Uiltrasporti hanno presentato le proprie osservazioni allo schema di delibera, partecipando anche all'audizione pubblica. Il documento integrale inviato è consultabile sul sito dell'Autorità <https://www.autorita-trasporti.it/> Nel documento inviato,



molto analitico e tecnico, sostanzialmente si sottolinea la disapprovazione da parte sindacale per il contenuto che riguarda la clausola sociale, perché l'Art mette in discussione le tutele intervenute a livello legislativo sul tema, in particolare fa un riferimento confuso alla legge 123/17, che tutela il passaggio del personale con l'applicazione del contratto collettivo nazionale di settore e il mantenimento, per l'impresa affidataria, della contrattazione di secondo livello per un periodo non inferiore all'anno. Inoltre, la misura 21 lega il passaggio del personale all'effettivo fabbisogno, espresso in numero di addetti, del bacino oggetto di assegnazione. È chiaro che questa norma, senza una preventiva informativa alle parti sociali e senza quindi prevedere un confronto, rischia di mettere a gra-

ve rischio la tutela dei posti di lavoro.

All'interno del documento, poi, non ci siamo lasciati scappare l'occasione di proporre, all'interno della misura 16 che tratta la "determinazione degli obiettivi di efficacia ed efficienza", un meccanismo incentivante per le imprese che partecipando alla gara di assegnazione, prevedano piani di investimento sulla sicurezza del personale e dell'esercizio.

Il 14 marzo, a Torino, è stata l'occasione di rappresentare pubblicamente le nostre osservazioni precedentemente inviate. L'aula magna del Politecnico di Torino, dinanzi al Presidente e ai componenti dell'Autorità era gremita tra rappresentanti di associazioni datoriali, aziende e organizzazioni sindacali. A seguito degli interventi di Asstra, Anav e Agens, e anche di rappresentanti di importanti aziende associate a quest'ultima, abbiamo ben rappresentato le nostre osservazioni.

Al termine dell'audizione, udite le parole di chiusura del Presidente, l'Impressione è che, al di là delle osservazioni espresse, lo schema di delibera sarà applicativo nella sua interezza; questo purtroppo rischierà di generare conflitto a livello territoriale, qualora non vengano recepite, nell'emanazione di bandi di assegnazione del servizio, le norme relative al passaggio del personale.

Vigileremo unitamente a tutte le nostre strutture, pronti a mettere in campo tutte le azioni atte a far rispettare quanto abbiamo conquistato nell'ultimo periodo in merito alla clausola sociale, dai contratti nazionali all'accordo siglato con il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti il 12 giugno 2017, recepito poi nella legge 123/2017 sopra citata.

Vigileremo unitamente a tutte le nostre strutture, pronti a mettere in campo tutte le azioni atte a far rispettare quanto abbiamo conquistato nell'ultimo periodo in merito alla clausola sociale, dai contratti nazionali all'accordo siglato con il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti il 12 giugno 2017, recepito poi nella legge 123/2017 sopra citata.

Trasporto marittimo

# Il lavoro marittimo è gravoso. Il nostro impegno per farlo riconoscere

Le istituzioni ci trascuravano, ma grazie alla Fit-Cisl qualcosa sta cambiando

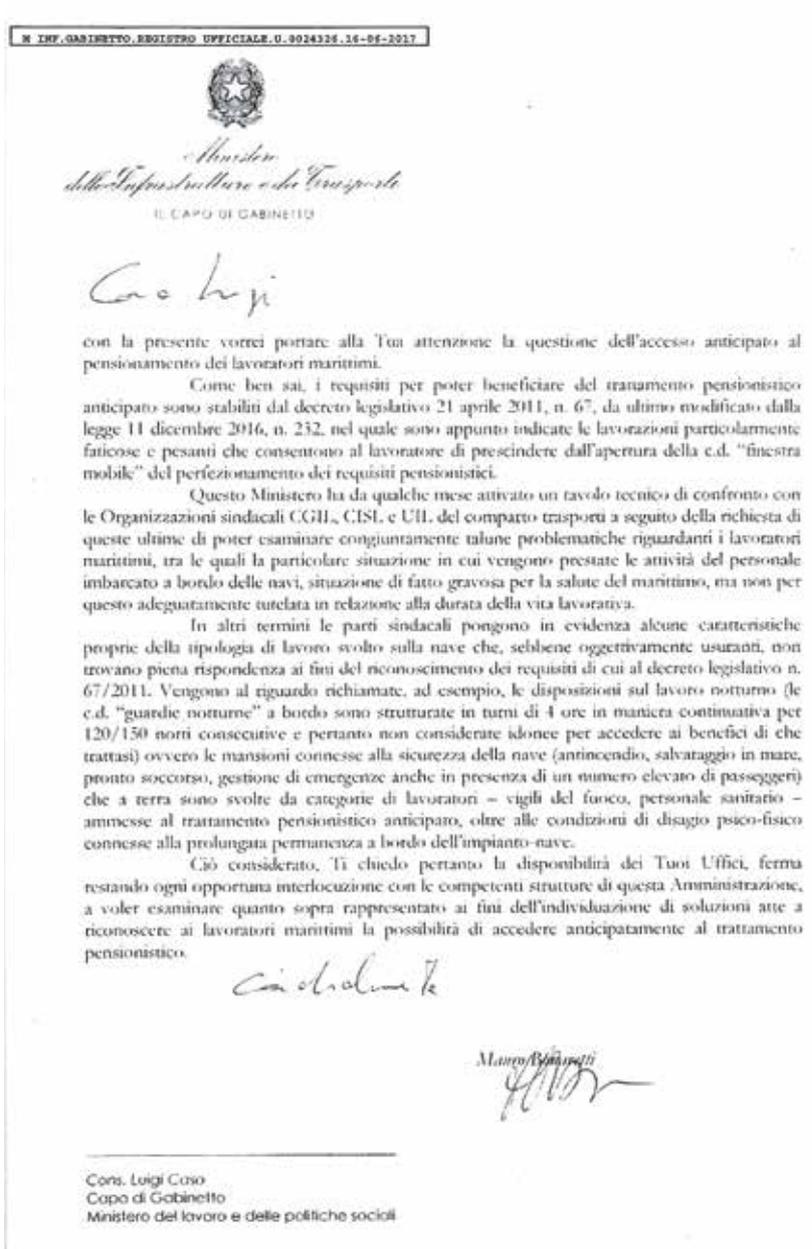


di **Vincenzo Fausto Pagnotta**  
Coordinatore nazionale Fit-Cisl  
Trasporto marittimo

Nonostante siano tutti concordi nel dichiarare che il settore marittimo abbia una grande peso nella nostra economia nazionale, non sempre ci si ricorda che l'attività marittima è caratterizzata da elevate responsabilità e da un alto grado di pericolosità. E di ciò si deve tenere conto anche quando parliamo delle pensioni dei marittimi.

In questo settore i rischi principali sono connaturati all'ambiente di lavoro, che può essere chiuso, coibentato, di dimensioni ridotte, privo di ventilazione naturale. Per questo i pericoli ancora troppo numerosi. In aggiunta non vanno poi dimenticati i rischi epidemiologici e quelli di guerra e pirateria. Nonostante queste premesse, tante sono le disattenzioni che nostro malgrado ancora verificiamo. L'indifferenza delle istituzioni verso i marittimi può essere motivata dalla specialità della nostra attività lavorativa, ma questo non giustifica gli errori grossolani che in alcuni casi sono stati commessi.

Per questo è importante ricordare alcune problematiche su cui ci stiamo confrontando da diversi anni con il Ministero dei Trasporti (con la Direzione generale per la vigilanza sulle autorità portuali, le infrastrutture portuali ed il trasporto marittimo e per vie d'acqua interne e con il Comando generale Capitanerie di Porto) oltre che con il



Ministero del Lavoro, e il nostro costante impegno per cambiare le cose. Nei numeri precedenti de La Voce abbiamo approfondito più volte i problemi legati alla formazione e all'occupazione del settore. Ma è giusto ricordare anche le problematiche legate all'accesso anticipato al pensionamento dei lavoratori marittimi.

A partire da gennaio 2014 la normativa che regola l'accesso alla pensione per i lavoratori marittimi è stata modificata. È stato infatti aumentato il requisito anagrafico previsto per la

27 ottobre 2004 pone quale condizione per l'avvio dell'istruttoria per il riconoscimento dei benefici amianto. In base all' art. 2, comma 2, del d.m. 27 ottobre 2004, infatti, tale curriculum lavorativo rilasciato dal datore di lavoro deve contenere: l'indicazione dei periodi temporali di occupazione del lavoratore, le mansioni espletate, il luogo dell'attività lavorativa e l'attestazione dell'adibizione del lavoratore ad attività di manutenzione e riparazione di impianti e macchinari contenenti amianto.

Ora, per quanto riguarda l'organizzazione del lavoro a bordo delle navi, l'estrema mobilità del marittimo

durante la sua carriera dovuta al frequente alternarsi di periodi di imbarco e di riposo, come i frequenti trasferimenti da una società di navigazione a un'altra, l'aver svolto attività su navi battenti bandiera estera (i cui periodi sono esclusi dalla certificazione), l'aver operato al servizio di navi ormai cessate o di armatori nel frattempo falliti pongono dei seri problemi all'applicazione al lavoratore marittimo della "legge sull'amianto". Pertanto, è facile dedurre che l'estratto matricolare o il libretto di navigazione, che vengono vidimati dalle capitanerie di Porto, rappresenterebbero la sola e semplicissima soluzione al problema. Basterebbe una piccola postilla alla regolamentazione; cosa questa che, valutando l'operato delle precedenti amministrazioni investite del problema, sembra impossibile.

Stesse incertezze si registrano nel caso delle condizioni per il riconoscimento del lavoro usurante. La tabella A allegata al decreto legislativo 11 agosto 1993 n. 374 individuava tra le categorie dei lavori usuranti anche i marittimi imbarcati a bordo, indicazione poi non riportata nel successivo decreto ministeriale 19 maggio 1999, n. 208. Con il decreto legislativo 67 del 2011 si conferma l'esclusione del lavoro maritti-

mo dalla categoria dei lavori usuranti. Per questo, eravamo riusciti a ottenere la sollecitazione del Ministero del Lavoro da parte del Gabinetto del Mit per un tavolo congiunto. Ma da allora tutto tace.

Poi, con l'individuazione dei lavori definiti gravosi (Ape social), è stato confermato ulteriormente quanto la categoria dei marittimi sia poco considerata.

Un cambio di rotta si è avuto finalmente con il decreto 5 febbraio 2019, il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, in attuazione dell'art 1 comma 153 della legge 205 del 27 dicembre 2017. Tale decreto, ritenuta la necessità di procedere con urgenza a specificare ulteriormente le professioni che avrebbero potuto beneficiare degli effetti dell'Ape social, ha disposto l'allargamento di questa misura anche alla categoria dei "marittimi imbarcati a bordo e personale viaggiante dei trasporti marini ed acque interne". Attraverso l'inserimento di un allegato A alla legge che ha allargato le categorie di lavoro gravoso, il decreto ha richiamato nella lettera Q, la classificazione Istat 7.4.5 e la sotto-ripartizione tra marinai di coperta/operai assimilati e personale viaggiante.

In molte occasioni, in diversi territori, le domande di Ape social di comandanti o direttori di macchina che hanno un'altra classificazione Istat non sono state accolte, e non sempre il rigetto viene motivato. Per questo abbiamo evidenziato la problematica richiedendo un incontro a tutte le parti interessate: Ministero del Lavoro, Inps e dicastero dei Trasporti.

## Con il decreto 5 febbraio 2019 il Ministero del lavoro ha riconosciuto il lavoro marittimo come gravoso

pensione di vecchiaia anticipata del marittimo adibito al servizio di macchina e di stazione radiotelegrafica di bordo. I vecchi requisiti (55 anni di età per le donne e 60 anni per gli uomini), in vigore fino al 31 dicembre 2013, sono stati sostituiti da quelli previsti dal regolamento di armonizzazione dell'Inps. Per tutto il resto del personale marittimo che non può usufruire della pensione di vecchiaia anticipata, per esempio i marinai, l'età per andare in pensione è quella prevista per tutti i lavoratori dalla riforma Fornero.

Da queste premesse è facile capire come, per i lavoratori marittimi, uno strumento che riconosca dei benefici pensionistici è in molti casi necessario. Sebbene ci siano delle normative che riconoscono la possibilità di aumentare l'assegno di pensione o anticipare il ritiro dal lavoro, per un motivo o per un altro il marittimo non si trova davanti una strada percorribile.

È questo il caso dei benefici previsti per i lavoratori che hanno lavorato per un periodo di tempo in luoghi esposti alle particelle di amianto. Per la categoria il problema nodale è l'impossibilità della presentazione, a corredo delle domande, del curriculum lavorativo che l'art. 3, comma 3, del d.m.

# La Via della Seta tra rischi e opportunità

di **Mario Melchiori**

Il nostro sistema portuale rappresenta uno dei punti cardine dell'economia del Paese. Come tale esso richiederebbe elaborazioni e azioni politiche tese a salvaguardarne non solo l'attuale sistema regolatorio, ma anche a valorizzarne l'apparato infrastrutturale in essere, rendendolo ancora più efficiente nell'ambito delle politiche di trasporto. L'obiettivo è ergere le piattaforme portuali a punto di snodo e di connessione per i grandi traffici sia delle merci che delle persone. Vogliamo infatti rendere sempre più efficiente il sistema portuale attraverso una sua puntuale collocazione all'interno dei sistemi logistici integrati e la valorizzazione del fattore lavoro.

La nuova Via della Seta punta a migliorare i collegamenti commerciali, attraverso le infrastrutture, via terra, aria, acqua, con i porti dell'Alto Adriatico in qualità di punti terminali. La Via della Seta non può essere però una strada a senso unico: siamo un grande paese manifatturiero, che produce merci di qualità, e ci devono essere garantite condizioni di parità per chi vuole esportare in Cina.

Nel prossimo futuro l'Italia è chiamata a tenere in considerazione almeno due fattori per garantire crescita e sviluppo, sia del comparto marittimo-portuale sia dell'intero sistema Paese. Il primo riguarda l'implementazione della strategia della Via della Seta, un progetto ambizioso che, per stare alle parole del

Presidente della Repubblica popolare cinese Xi Jin Ping, è volto a costruire una «comunità dal destino condiviso». Concetti alti che però rispondono più alle ambizioni del colosso asiatico che agli interessi italiani ed europei. La Cina infatti immagina la strategia della Via della Seta come una risposta a tre precise esigenze interne: rispondere a una sovra-produzione industriale e manifatturiera, controllare le linee di approvvigionamento (anche energetico) di potenziali competitor e dare corpo a una proiezione geopolitica del paese su scala planetaria.

Il secondo fattore riguarda l'ambiziosa politica europea relativa alle reti di trasporto transeuropee Ten-T che scivola, nella sua declinazione più operativa ossia il programma Connecting Europe Facility, verso una definizione, più politica che tecnica, volta a privilegiare i sistemi portuali-logistici del Northern Range. È indubbio che Rotterdam, Anversa, Le Havre sono incomparabili con i porti italiani per numeri assoluti e per gigantismo infrastrutturale ma, proprio per questo, al fine di favorire un riequilibrio logistico continentale imposto dalla "migrazione" del baricentro commerciale Europa-Mondo dall'Oceano Atlantico all'Oceano Indiano, sarebbe necessario spingere l'acceleratore su investimenti portuali in Italia anziché implementare ulteriormente le catene portuali-logistiche nord europee.

Quale reazione dovrebbe avere l'Italia

di fronte agli esiti della strategia della Via della Seta e dell'implementazione "sbilanciata" della politica europea dei trasporti? Per quanto riguarda il colosso asiatico, la prima – sbagliata – può essere quella di spalancare sic et simpliciter le porte agli investimenti cinesi, con il rischio però, più che concreto, di fare la fine del Pireo, un porto solo fisicamente greco ma completamente cinese, dove la scelta su chi e cosa può sbarcare non è certamente di Atene. La seconda invece è quella di interloquire, pazientemente, con la Cina facendo pesare la qualità produttiva e manifatturiera europea (italiana in primis), le potenzialità di innovazione logistica basata anche sulla digitalizzazione, l'accrescimento del know-how tecnologico nel settore dei trasporti. E tutto questo, non per ottenere finanziamenti ma servizi commerciali; non per eliminare infrastrutture ma per sviluppare la logistica; non per chiudere i mercati ma per aprirli a condizioni di reciprocità.

Quanto alla necessità di correggere celermente le decisioni assunte in materia di reti transeuropee di trasporto, è necessario agire immediatamente sugli strumenti di finanziamento della portualità europea, in primis sulla ripartizione dei fondi definiti nel programma Central Europe Facility, nonostante sia palese come il cluster marittimo portuale nazionale riesca a incidere scarsamente sulle decisioni di Bruxelles.

# Il paradosso dell'autonoleggio e la tutela dei lavoratori

di **Francesco Sorrentino**

L'autonoleggio è sicuramente tra i settori che negli ultimi decenni hanno vissuto, in termini di volume d'affari, una crescita esponenziale. Infatti, ci si rende conto dell'enorme sviluppo di questo mercato se si paragonano i 31mila veicoli a noleggio di qualche decennio fa al 1.100.000 oggi in circolazione quotidianamente sulle nostre strade.

Questo indica chiaramente che, da strumento di trasporto per persone facoltose, il noleggio in pochi anni è diventato alla portata di tutti. Tale evoluzione è dovuta al regime concorrenziale tra i diversi operatori. Aniasa, l'associazione datoriale delle aziende di autonoleggio, ne rappresenta circa 50. Questo mercato così esasperato, oltre a essere stato determinante per abbattere le tariffe giornaliere, ha costretto gli operatori a trovare nuove modalità di noleggio per ampliare le loro fette di mercato.

La prima grande idea che ha permesso un salto in avanti di questo settore è stato il cosiddetto "noleggio a lungo termine". Questa modalità è stata sin da subito molto apprezzata dalle aziende che, invece di comprare veicoli, li noleggiavano liberandosi così di tutti quei problemi che la gestione di un parco macchine di proprietà comporta. Negli ultimi anni gli operatori, diversificando le offerte e proponendole anche per auto di media cilindrata e utilitarie, stanno rivolgendo sempre più la loro attenzione ai privati cittadini che, a loro volta, sono attratti non solo da proposte di noleggio le

cui rate mensili, sempre più accessibili, sono onnicomprensive di tutte le spese di mantenimento del veicolo stesso, ma anche dalla possibilità di avere a disposizione un'autovettura praticamente sempre nuova. Infatti, di solito, il noleggio a lungo termine ha una durata che va dai 12 ai 48 mesi. Questa nuova prassi sta cambiando radicalmente il nostro approccio culturale riguardo al mezzo di trasporto personale. Infatti, stiamo passando dall'idea di proprietà di un veicolo a quella dell'uso.

Altro modalità di noleggio che si sta affermando, soprattutto nelle aree urbane delle città e nei centri storici, è il car sharing, praticamente un noleggio a minuti. Nel giro di pochissimo tempo si è arrivati ad avere 2mila auto circolanti con questa formula su Roma ed altrettante su Milano. Gli utenti che utilizzano questa modalità di noleggio sono circa 900mila, ovviamente anche questi destinati nel breve periodo ad aumentare.

Il prossimo obiettivo è dare in affitto macchinari da lavoro (mezzi speciali, gru, scavatrici e via elencando), ma questo necessita di una modifica alla attuale legislazione in materia, perché ad oggi questo tipo di noleggio è consentito solo tra operatori dello stesso settore.

Nonostante l'autonoleggio sia in grande crescita, negli ultimi anni, per far fronte a nuovi assetti societari ed organizzativi che si sono resi necessari in conseguenza del rapido cambiamento, siamo stati chiamati a gestire, insieme agli altri sin-

dacati confederali, acquisizioni e fusioni tra aziende, che hanno comportato piani di cassa integrazione, contratti di solidarietà ed esodi incentivati. Insomma in aziende con bilanci in forte attivo i lavoratori paradossalmente vivono una grave e costante situazione d'incertezza e le organizzazioni sindacali sono chiamate a gestire situazioni aziendali molto simili a quelle che si verificano in aziende che versano in condizioni drammatiche. Un altro problema è che questo settore, seppur impiega circa 4mila addetti diretti e forse altrettanti indiretti, il tasso di sindacalizzazione è molto basso. Probabilmente uno dei motivi che favorisce questa situazione è che, a parte le direzioni generali che raggruppano qualche centinaio di dipendenti, la maggioranza dei lavoratori è sparpagliata nelle numerose "stazioni" su tutto il territorio nazionale, ognuna delle quali viene gestita con poche unità di persone. Ne consegue una grande difficoltà nel raggiungere e coinvolgere quotidianamente i lavoratori nell'azione sindacale, che quindi resta troppo distante dalle istanze che provengono dai posti di lavoro, pertanto la contrattazione aziendale/territoriale ha un ruolo marginale in questo settore rispetto a quanto accade in altre aree.

Come Fit-Cisl siamo impegnati a risolvere strutturalmente queste problematiche, a partire dal rinnovo del contratto collettivo nazionale, che è in corso di negoziazione.

# In arrivo nuove norme sulla salute dei piloti

di **Micaela Scialanga**



Ricordiamo tutti la tragedia del volo Germanwings, avvenuta il 24 marzo 2015: il primo ufficiale ai comandi del velivolo, approfittando della momentanea assenza del comandante, si barricò nella cabina di pilotaggio, impedendone poi l'accesso nei successivi lunghissimi 20 minuti, durante i quali condusse volontariamente l'aereo allo schianto sulle Alpi francesi.

Quello che molti non sanno è che questo episodio ha avuto una forte ripercussione sulla normativa a livello europeo: nuove norme stanno per entrare in vigore e riguarderanno tutti i piloti alle dipendenze delle compagnie aeree che si occupano di trasporto passeggeri o cargo.

Allo scopo di approfondire questo argomento, con questo pezzo iniziamo una serie di articoli che mirano a illustrare le nuove norme di imminente introduzione, che avranno un grosso impatto sulla vita lavorativa e privata dei piloti. Ma cominciamo dall'inizio.

## Le nuove norme

Dopo quattro mesi dall'incidente, l'Easa diffuse un documento nel quale venivano formulate sei raccomandazioni, che volevano essere un prima misura di contenimento alla possibilità che eventi, come quello a cui si era da poco assistito, potessero ripetersi. Dopo la dovuta fase di consultazione, le raccomandazioni menzionate sono state oggi trasformate in regolamenti,

con le annesse AMC (Acceptable Means of Compliance) e GM (Guidance Material). Questi ultimi documenti, a corollario dei regolamenti stessi, rappresentano indicazioni su come un regolamento deve essere applicato in termini di requisiti minimi a cui attersi e di modalità/processi con i quali adeguarsi.

L'intento di aumentare i livelli di sicurezza si declina in questo intervento normativo in una diversa - e per alcuni aspetti completamente nuova - modalità di farsi carico della rilevazione, tutela e recupero della salute mentale dei piloti.

Le aree interessate dal cambiamento normativo riguardano la prevenzione,



vanificare l'intento a monte di tutta questa operazione, ma a perdere l'occasione di rivendicare un diritto e di usufruire di strumenti che vanno a vantaggio del lavoratore stesso.

Se il diritto alla salute, inteso come mantenimento e tutela, appartiene a tutti i lavoratori, occorre allora essere estremamente lucidi nel rivendicare che siano le istituzioni e le compagnie aeree a farsene carico, occupandosi, senza riserbo di risorse, della salute dei propri dipendenti. Anche di quella mentale. Un pilota condivide con altre professioniste dei trasporti grosse responsabilità, che si declinano specificamente proprio nella responsabilità delle vite umane a egli affidate.

le azioni correttive ed il follow up, che si intendono concretizzare attraverso:

1. L'introduzione di test sull'eventuale uso di sostanze psicoattive e di una diversa modalità di valutazione dello stato di salute mentale degli aspiranti piloti che si sottopongono ad accertamenti medici per il primo conseguimento della idoneità al volo (initial Class 1 medical certificate);
2. L'introduzione di accertamenti sullo stato della salute mentale nelle visite ricorrenti annuali a cui vengono sottoposti sistematicamente tutti i piloti dell'aviazione commerciale;
3. L'obbligo per le compagnie aeree di effettuare una valutazione psicologica ai candidati alla assunzione. Ogni aspirante dovrà essere valutato prima di essere inserito in organico e iniziare l'attività del volo di linea;
4. L'obbligo per le compagnie aeree di eseguire test sistematici sull'uso di sostanze psicoattive;
5. L'obbligo per le compagnie aeree di implementare sistemi di supporto per il personale di condotta, da realizzarsi attraverso modelli di peer support, ovvero "sostegno tra pari", di cui parleremo più avanti.

L'Easa ha pubblicato regolamenti e relativi documenti di approfondimento che gli enti regolatori europei dovranno trasformare in norme nazionali. Per l'Italia sarà l'Enac, che risponde al Ministero dei Trasporti, ad occuparsi di questa fase di "traduzione e trasposizione" in normativa nazionale. I tempi sono stretti, il tema ampio e delicato, le ricadute sui lavoratori notevoli.

### **Il valore reale delle nuove norme**

Un'analisi sbrigativa dei cambiamenti, che dovranno essere concretizzati con applicazione entro agosto 2020, potrebbe portare ad un quadro allarmante, in cui i piloti vedono aumentare i controlli su di loro, avanzare la minaccia di interferenze nella loro sfera psichica ed emotiva, quindi strettamente personale. Una tale ottica, sebbene comprensibile, porta non solo a

Un tale individuo risponde in prima persona del suo operato ed è sempre personalmente esposto, in ambito civile e legale, all'esito delle sue azioni.

I livelli di stress possono essere molto alti; il contesto in cui si opera offre frequentemente variabili difficili da controllare (guasti, condizioni meteorologiche, pressioni commerciali, rapporti con l'utenza) e ciò trova la sua massima, invasiva e sfidante espressione nel trasporto aereo, quindi a carico dei piloti stessi. Mantenere per una carriera, che normalmente si sviluppa in un arco di vita, un costante imperturbabile equilibrio è non solo raro, ma puerile da credere. Il pilota affronta continue sfide, che deve essere messo in condizioni di vincere. A chi spetta dunque questo onere?

Le valutazioni psicologiche rappresentano un'occasione per avvalersi di un professionista in grado di rilevare eventuali malesseri non evidenti al soggetto stesso ed è diritto del lavoratore esigere che vengano effettuate da professionisti preparati, controllati e addestrati. Qualora un individuo ravvisi una difficoltà, percepisca di trovarsi in una fase della vita profes-

sionale o privata difficile, rispetto alla quale non si sente in grado di trovare una via per la risoluzione ed il recupero di equilibrio psicofisico, allora è suo diritto avere a disposizione mezzi di sostegno.

### Le misure a tutela dei piloti

I cambiamenti normativi individuano nel peer support, cioè il sostegno tra pari, lo strumento di primo intervento del quale i piloti potranno usufruire. Il sistema del peer support si basa sul sostegno di un "pari", cioè un collega con il quale si condivide la professione e che opera nel medesimo contesto lavorativo. La prima manifestazione di sofferenza si palesa dunque nel contatto con un peer selezionato e appositamente addestrato ad essere il primo aggancio per un sostegno immediato.

Talvolta il solo ascolto e supporto del peer, può essere risolutivo nell'inquadrare e ridimensionare la portata dell'impatto disorganizzante di quanto un pilota sta vivendo. Altre volte si



rende necessario l'invio a professionisti, rigorosamente esterni alla compagnia, che prendano in carico il soggetto. Secondo il nuovo regolamento, dunque, le compagnie aeree devono istituire un sistema di peer support a tutela e sostegno dei propri piloti e individuare dei professionisti esterni che intervengano nel caso in cui il peer non sia sufficiente.

Gli elementi chiave rispetto ai quali dovrà essere esercitata opportuna vigilanza sono:

- La tutela della riservatezza di tutti i dati che riguardano il pilota e la tipologia di richiesta di sostegno avanzata;
- La modalità di selezione dei peer e il loro addestramento;

### La parola

L'Easa (European Aviation Safety Agency) è l'organo di controllo del settore aeronautico dell'Unione europea. Il suo compito principale è stabilire norme per la sicurezza aerea, le cosiddette EU-OPS. Gli Stati membri europei devono recepire quanto dettato da Easa, mantenendo la possibilità di fissare regole eventualmente più restrittive qualora lo ritenessero opportuno.

- La modalità di individuazione dei professionisti esterni ai quali il pilota può eventualmente essere indirizzato;
- Tutta l'organizzazione deve operare in modo che risulti chiara la condivisione di un obiettivo comune: favorire processi di recupero, per facilitare il professionista a riprendere la sua attività nei tempi più brevi possibili.

È da non sottovalutare, infine, il compito dei vettori di individuare modalità di mitigazione dell'eventuale danno economico che un lavoratore, momentaneamente sospeso dall'attività, potrebbe sostenere. La stessa Easa ha esplicitato una raccomandazione alle compagnie aeree che vale la pena leggere integralmente (nostra traduzione da "EASA Explanatory note to decision 2018/012/R"): «Easa intende assicurare che le compagnie aeree includano nel loro Management System, misure per mitigare i rischi socio-economici legati alla perdita della idoneità al volo (perdita della licenza) per motivi di salute.

Il copilota (si riferisce al responsabile della tragedia Germanwin-



gs, Ndr) era consapevole del suo stato di salute e del potenziale impatto sulla idoneità al volo. Nonostante ciò, scelse di non consultare un medico AME (medico certificato a valutare la idoneità al volo, Ndr), né mise al corren-

do gli individui ,offrendo posizioni lavorative alternative e anche limitando l'impatto economico della perdita della idoneità per esempio al volo attraverso l'estensione dei limiti delle coperture assicurative».

soggetti più adatti e del loro addestramento ed aggiornamento. Alcune realtà industriali, che già si avvalgono del sistema del peer support, individuano i membri di una data comunità di professionisti più adatti a ricoprire il ruolo di peer attraverso lo strumento del sociogramma, che permette l'individuazione dei soggetti maggiormente graditi, per mezzo dell'espressione di preferenza dei lavoratori stessi.

Richiamando ancora una volta l'invito di EASA a tutelare i piloti, troviamo (nostra traduzione da "EASA GM4 CAT.GEN.MPA.215"): «Nell'implementare un programma di supporto, l'operatore deve porre attenzione ai seguenti elementi: a) definizione e verifica dei processi operativi e di protezione dei dati; b) selezione e addestramento del personale esperto di staff dedicato e dei "pari"; c) offerta di posizioni lavorative alternative motivanti ai piloti, in caso un rientro a svolgere attività di volo non sia possibile; d) contenimento delle penalizzazioni economiche conseguenti la perdita della licenza di volo, per esempio con la estensione delle coperture assicurative».

Un ulteriore fattore chiave per far sì che il pilota accetti un'eventuale diagnosi di disturbo psicologico, perché sviluppi la maturità di delineare una autova-

lutazione di uno stato di disagio e infine perché agisca concretamente nello sviluppo di una richiesta di aiuto, è questo: è necessario che ci si adoperi per un cambio culturale, che debelli lo stigma sociale che ancora oggi porta a connotare il disturbo psicologico come qualcosa di infamante e pertanto da nascondere. Bisogna coltivare la cultura dell'accettazione ed evitare la negazione. Con l'obiettivo di rendere problematiche derivanti da sofferenza psicologica, non solo accettabili, ma rientranti nella normalità di una attività professionale così sfidante e invasiva.

te della situazione medica la sua compagnia aerea. Una delle motivazioni potrebbe essere stata la penalizzazione economica che avrebbe dovuto affrontare in caso di perdita della licenza. Il modesto risarcimento, previsto dall'assicurazione contro la perdita del brevetto, non sarebbe andato a coprire la perdita di guadagno data dall'inattività lavorativa. Più in generale, la segnalazione spontanea in caso di compromissione dell'idoneità è indebolita, se la consapevolezza di conseguenze negative, in termini di carriera, economici e di perdita di autostima assumono per il pilota un peso tale da portare a una sottovalutazione dell'impatto sulla sicurezza, tanto da rendere accettabile una omissione di autodenuncia. Le organizzazioni, specialmente le compagnie aeree, devono incoraggiare i processi di autodichiarazione di inabilità al volo del loro personale, facendosi carico del problema della penalizzazione economica, motivan-

Se dunque la tutela della salute mentale dei piloti è delineabile come un diritto, quali sono le aree da presidiare per garantire che tale tutela sia stabilita, mantenuta ed ampliata? Bisogna avere garanzia che qualsiasi accertamento effettuato sul singolo sia svolto da personale competente e specializzato, che agisca in ottemperanza alle norme anche in materia di tutela della privacy del soggetto.

Data la natura delicata del sistema del peer support bisogna avere garanzie sulle modalità di individuazione dei



# Quota 100 e reddito di cittadinanza: il decreto diventa legge



di Osvaldo Marinig



Il 27 marzo, entro il termine utile previsto per la conversione, il famoso “decretone”, il n. 4/2019, è stato convertito in legge. Diventano così ufficiali le norme che regolano Quota 100 e reddito\pensione di cittadinanza.

Rispetto a quanto previsto nel decreto non ci sono molte variazioni. Tante delle aspettative di modifica si sono perse nel dibattito nelle commissioni parlamentari. Vediamo cosa cambia rispetto ai contenuti del decreto.

Iniziamo dalle modifiche al reddito di cittadinanza. Sono stati rafforzati i benefici per le famiglie in cui sono

presenti disabili gravi o in condizione di non autosufficienza, le quali vedono un incremento dell'importo massimo del reddito di cittadinanza erogabile (in presenza di almeno quattro componenti il nucleo familiare) da 1.050 a 1.100 euro mensili.

Altra novità riguarda i furbetti dell'Isee e in particolare i “finti” genitori single. In sostanza, la mamma o il papà di figli minori che chiederanno il reddito dovranno presentare un Isee che tenga conto della situazione patrimoniale e reddituale anche dell'altro genitore. Anche nel caso in cui i due non siano né sposati né conviventi.

Un obbligo che però salta nel caso in cui uno dei due sia sposato o abbia avuto figli con altri partner. O se è previsto un assegno di mantenimento stabilito dal giudice.

Anche i cosiddetti “working poor”, cioè coloro che pur lavorando guadagnano meno del reddito di cittadinanza (780 euro), saranno considerati disoccupati e quindi potranno entrare a pieno titolo nelle politiche attive per l'occupazione previste nel programma del reddito di cittadinanza stesso. Potranno quindi essere chiamati dai centri per l'impiego per un nuovo lavoro,

**L'Inas Cisl ti aiuta ad usufruire del reddito di cittadinanza e molto altro**

Se sei interessata/o ad avere il reddito o pensione di cittadinanza, ad andare in pensione con Quota 100, Opzione donna, Ape sociale, riscattare la tua laurea, l'Inas Cisl è a tua disposizione, con più di 1.400 operatori professionali e 700 sedi sparsi per l'Italia.

L'Inas ti aiuta per tutto quello che riguarda contributi, pensioni, invalidità civile, maternità, paternità, disoccupazione, infortuni sul lavoro e molto altro.

Per maggiori informazioni chiama il numero verde gratuito 800249307 oppure vai sul sito Inas.it.



migliore rispetto a quello che hanno.

Viene prevista la possibilità di ottenere la pensione di cittadinanza anche per i nuclei familiari in cui ci siano componenti con meno di 67 anni in stato di grave disabilità o in condizione di non autosufficienza.

È stata prevista la possibilità di ritirare la pensione di cittadinanza alle Poste o in banca, mediante gli ordinari meccanismi di pagamento delle pensioni. In contanti per cifre inferiori ai mille euro o tramite accredito su conto corrente in caso di cifre superiori. Essendo la pensione di cittadinanza di una cifra inferiore a questa soglia sarà quindi possibile ricevere tutto cash.

È stato approvato poi un emendamento che esclude l'erogazione del reddito o la pensione di cittadinanza a chi ha subito una misura cautelare personale, «anche adottata all'esito di convalida dell'arresto o del fermo», o una condanna «anche con sentenza non definitiva». La sospensione vale anche per i latitanti o per chi «si è

sottratto volontariamente all'esecuzione della pena». Per l'accesso al reddito e alla pensione di cittadinanza non si dovranno possedere immobili del valore superiore a trentamila euro non solo in Italia, ma anche all'estero.

Per quanto riguarda le pensioni più in generale, tra le modifiche si segnalano: il ripristino della possibilità di accedere alla pensione per il personale Enav già a 60 anni, se in possesso dei profili professionali di cui all'art. 5 della legge n. 248/1990, per i quali viene meno il titolo abilitante allo svolgimento della specifica attività; il riscatto della laurea con oneri agevolati, sempre riferito a periodi temporali che ricadono nel sistema contributivo, cioè successivi al 31 dicembre 1995, anche per gli over 45; la sospensione dei trattamenti previdenziali per soggetti condannati in via definitiva a pena detentiva per motivi di terrorismo e associazione mafiosa e altri delitti per i quali sia irrogata una pena non inferiore a due anni di reclusione; la possibilità di pagare in 120 rate (invece di 60) il riscatto di periodi contributivi sco-

perti e l'accredito della contribuzione al momento del saldo dell'onere; l'elevazione del tetto per l'anticipo del Tfs tramite il prestito bancario a 45mila euro; la trasparenza in materia di trattenute sindacali sui trattamenti pensionistici.

Sono stati invece bocciati tutti gli altri emendamenti che chiedevano tra l'altro la nona salvaguardia pensionistica e un'estensione ulteriore dell'Opzione donna e dell'Ape sociale. Pertanto l'Opzione donna resta attivabile dalle lavoratrici nate entro il 1960 (1959 le autonome) che hanno 35 anni di contributi entro il 31 dicembre 2018; mentre l'ape sociale resta in vigore sino al 31 dicembre 2019.

Risulta confermata la Quota 100 sino al 2021 con 62 anni e 38 di contributi e la sospensione dell'applicazione della speranza di vita ai requisiti per la pensione anticipata sino al 31 dicembre 2026.

Non è passata, invece, la norma che proponeva di bloccare la finestra mobile nei confronti dei lavori gravosi.

# La Fit-Cisl contro il divario retributivo di genere

A partire dalla contrattazione ecco cosa stiamo facendo per la parità



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

Divario retributivo di genere. È un concetto apparentemente astratto. Ma ha implicazioni molto concrete. Sulla vita di tutti. Divario retributivo di genere significa l'insieme delle differenze che si riscontrano tra uomini e donne a livello di condizioni economiche, sociali, previdenziali, di istruzione e di accesso al lavoro, che influenzano le vite degli esseri umani, in base al loro genere sessuale di appartenenza. In inglese si parla di gender pay gap inteso come le differenze salariali tra uomini e donne che fanno lo stesso lavoro.

Ancora troppo spesso la retribuzione oraria lorda media delle donne è minore rispetto a quella degli uomini, a parità di mansione. Questa divergenza si misura in percentuale rispetto alla retribuzione oraria lorda media maschile. Nell'analisi statistica del gender pay gap, l'Eurostat denomina tale tipo di divario retributivo di genere come medio o non corretto.

Esiste poi il divario retributivo di genere complessivo che è invece la differenza salariale annua tra uomini e donne. Questa analisi comprende, oltre al dato dell'effettiva paga oraria, anche tutti quei fattori politico-sociali che svantaggiano le donne nel mondo del lavoro, vale a dire il minor numero di ore di lavoro retribuito e il minor tasso di occupazione generale,



quest'ultimo dovuto soprattutto a interruzioni di carriera per ragioni che riguardano la necessità di far fronte alle esigenze di cura, compiti che ricadono, per motivi principalmente culturali, soprattutto sulle donne. In sintesi, sono molte di più le donne che scelgono di usufruire del congedo parentale, non gli uomini; una donna su tre richiede un'occupazione part-time, cosa che avviene solo una volta su dieci nel mondo maschile, così come di fatto sono sempre di più le donne che lasciano il posto di lavoro

con l'arrivo dei figli. Questo, insieme alla mancanza di strutture per la cura giornaliera dei bambini, si trasforma in una scelta più o meno obbligata per le donne di abbandonare il mercato del lavoro per non rientrarci più.

A ciò si aggiunge il fatto che le posizioni lavorative di gestione e supervisione sono una prerogativa principalmente maschile. Solo il 6% delle lavoratrici riveste incarichi di tipo dirigenziale e le donne sono sottorappresentate ai vertici e nelle posizioni

decisionali, mentre sono sovra rappresentate nei settori a retribuzione più bassa.

Secondo quanto documentato da una pubblicazione del 2014 ad opera della Direzione generale della Giustizia della Commissione europea, le donne nei paesi dell'Unione guadagnano in media il 16,3% in meno all'ora rispetto agli uomini e il divario retributivo tra i sessi varia in modo sostanziale da un Paese all'altro. In base ai dati recentemente pubblicati dall'Ocse, in Italia il genere pay gap medio è del 5,6%, il più basso all'interno dell'Unione, ma se si analizza il gender pay gap complessivo, la divergenza salariale è di

supera il 20%. Altri dati sul differenziale retributivo nel settore privato li fornisce Istat. Nel 2016 il 17,8% delle donne ha percepito una retribuzione oraria superiore a 15 euro, rispetto al 26,2% degli uomini. Una retribuzione oraria inferiore a 8 euro è stata percepita dall'11,5% delle donne e dall'8,9% degli uomini.

La discriminazione retributiva all'interno dell'UE, così come nel nostro Paese, è vietata per legge e la parità di retribuzione a parità di lavoro è uno dei principi fondamentali dell'Unione europea e della nostra Costituzione. A tale proposito, è importante ricordare in generale l'articolo 3 della Costituzione italiana, secondo cui tutti i cittadini hanno pari

dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali e che è compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

Per non parlare del più specifico e puntuale articolo 37 della stessa Costituzione, secondo cui la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, deve percepire le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Senza dimenticare, in materia di legislazione ordinaria, l'articolo 28 del d.lgs. n. 198/2006 che, in materia di divieto di discriminazione retributiva, testualmente recita: «È vietata qualsiasi discriminazione, diretta e indiretta, concernente un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni, per quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale. I sistemi di classificazione professionale ai fini della determinazione delle retribuzioni debbono adottare criteri comuni per uomini e donne ed essere elaborati in modo da eliminare le discriminazioni».

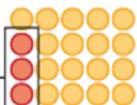
Ed infine vale la pena menzionare la legislazione europea. Solo per citarne una, è del 2014 una raccomandazione della Commissione sul potenziamento del principio della parità retributiva tra donne e uomini tramite la trasparenza.

Tuttavia la situazione continua di fatto a non essere delle migliori. La Fit-Cisl ha fatto già molto, attraverso

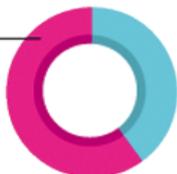
## La Fit-Cisl ha fatto già molto, attraverso la contrattazione nel settore dei trasporti

gran lunga maggiore e si attesta al 43,7% italiano rispetto al 39,3% della media europea. La cosa è ancora più grave se si considera che tali dati riguardano solamente i lavoratori full time, mentre sappiamo che quattro donne su dieci oggi lavorano part-time (dato Istat) e che esiste un ampio divario fra il gap salariale di genere fra il settore pubblico e quello privato. Secondo i dati Eurostat, il gender gap nel settore pubblico in Italia si attesta al 4,1%, mentre nel privato si

**PAGA ORARIA**  
in Europa le donne guadagnano oltre il **16% in meno** degli uomini



**60%** dei laureati in Europa sono donne



**IL SOFFITTO DI VETRO**  
meno del **4%** degli amministratori delegati delle grandi aziende sono donne

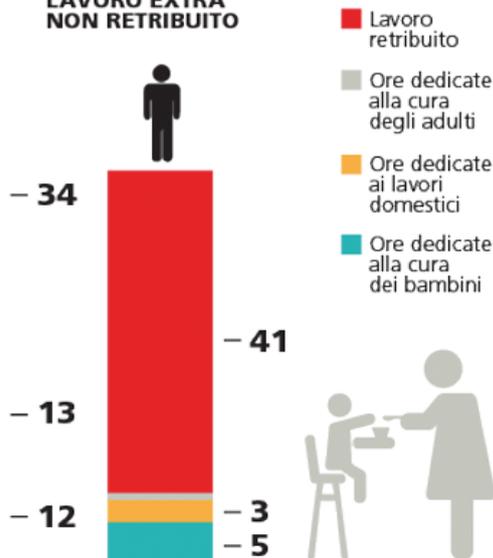


**PENSIONE**  
**-39%** il divario retributivo si traduce anche sull'ammontare dell'assegno

**2 MESI** OGNI ANNO il lavoro gratuito di cui si fanno carico le donne



### LAVORO EXTRA NON RETRIBUITO



la contrattazione nel settore dei trasporti, per cercare di ridurre il divario sopra descritto che non fa salvo alcun settore. Abbiamo previsto, nella quasi totalità dei ccnl, l'integrazione dell'indennità di maternità a carico delle aziende fino a raggiungere il 100% della retribuzione, introducendo, sia a livello nazionale che aziendale, forme di integrazione economica dell'indennità prevista per i periodi di congedo parentale (Anas, Autostrade, Enav, ccnl Noleggio, Fs), la regolamentazione del lavoro agile (gruppo Fs Italiane, gruppo Hera, Trenord), giornate retribuite per la malattia del bambino (Fs Italiane, Anas, Autostrade, Enav, ccnl Mobilità Tpl), il riconoscimento



dei periodi di congedo parentale come utili ai fini della maturazione dell'importo della tredicesima mensilità e ai fini del passaggio alla posizione retributiva superiore (ccnl Mobilità Attività ferroviarie). A ciò si aggiungono tutti quegli istituti, presenti nei contratti dei trasporti e in accordi aziendali, che prevedendo una flessibilità lavorativa oraria, piuttosto che la possibilità di assentarsi dal lavoro senza avere decurtazioni economiche (cessione ferie solidali, regolamentazione della fruizione oraria dei congedi parentali, permessi retribuiti e via elencando) e tutti quegli istituti di welfare che, sostenendo le spese di assistenza, permettono di non assentarsi dal la-

voro (sostegno spese scolastiche, asili nido, baby sitter, centri estivi).

Ma come sindacato vogliamo fare ancora meglio in futuro. Nel momento in cui si affronta per esempio il rinnovo di un contratto collettivo nazionale di lavoro, le possibilità per cambiare le cose sono numerose: sostenere un riconoscimento economico integrativo ai periodi di congedo parentale e/o al congedo di maternità; incentivare l'uso del part time per gli uomini; predisporre strumenti di welfare che rispondano alla soddisfazione dei bisogni di cura o che regolamentino ove possibile il lavoro agile. E ancora: occorre introdurre, dove possibile, la regolamentazione del lavoro agi-

le; prevedere il riconoscimento per la maturazione dei premi di produttività dei periodi di assenza dal lavoro per esigenze di cura; vigilare e garantire trasparenza nei percorsi di prosecuzione di carriera, svincolandoli dalla mera ed esclusiva presenza sul posto di lavoro e, perché no, prevedere incrementi di versamenti contributivi, a carico delle aziende, attraverso i fondi di previdenza complementare, in caso di fruizione di periodi di congedo parentale.

Questi sono solo alcuni esempi per far comprendere come la contrattazione è una delle vie, oltre al necessario utilizzo di politiche di Governo adeguate, per ridurre il divario salariale, che di fatto non consente il raggiungimento di quell'obiettivo, di quella uguaglianza sostanziale tra uomini e donne, decantata dal secondo comma dell'articolo 3 della nostra Costituzione.

# La Convenzione Mlc 2006, la Itf e la tutela dei marittimi



di **Remo Di Fiore**

*Componente a nome della Fit-Cisl dell'Esecutivo Itf*

Più volte abbiamo affrontato il tema della Convenzione Mlc 2006, cui molte organizzazioni sindacali non confederali oggi fanno riferimento con informazioni a volte non corrette. Ecco quindi l'esigenza di alcune precisazioni e un minimo di ricostruzione del processo che ha portato alla stesura della Mlc, che dobbiamo considerare la vera "Bibbia" del lavoro marittimo.

Il sistema marittimo, per quanto liberalizzato, dal punto di vista normativo a livello internazionale poggia sui famosi quattro pilastri, ovvero altrettante convenzioni che ne regolano l'attività. Abbiamo infatti la Marpol per la protezione dell'ambiente, la Imo che si occupa della sicurezza, la Stew che regola i titoli professionali e la più recente Mlc 2006 che riguarda da vicino il personale imbarcato con riferimento a orario di lavoro, salari, ferie, malattia, età minima, dimensione degli alloggi e via elencando, insomma tutto quello che è inerente ai marittimi imbarcati. Questa Convenzione nasce in sede di Ilo (Organizzazione internazionale del lavoro) che ha sede a Ginevra ed è una agenzia delle Nazioni Unite.

La caratteristica principale della Mlc è quella di esser prodotta e poter esser modificata nel tempo in termini tripartitici ovvero dai rappresentanti dei Governi, degli armatori e dei ma-



rittimi. Naturalmente per la parte marittimi i lavori sono coordinati da Itf, la Federazione internazionale dei lavoratori dei trasporti, a cui Fit-Cisl è affiliata.

Prima della Mlc esistevano oltre 60 convenzioni, ognuna a sé stante e quindi uno Stato poteva ratificarne solo alcune, per cui la Mlc 2006 ha portato a un'enorme semplificazione normativa e uniformazione dei diritti e delle tutele per i lavoratori. La Convenzione fu approvata quasi all'unanimità (due astenuti, Libano e Venezuela, per motivi non di merito) il

7 febbraio 2007 nella riunione plenaria tripartita. Precisiamo subito che il lavoro è durato alcuni anni e per i marittimi italiani il nostro governo aveva indicato il responsabile marittimi della Fit-Cisl Remo Di Fiore. Per Confitarma si impegnò dando un grosso contributo lo scomparso Roberto Aglieta. Senza entrare nel merito diciamo



che l'entrata in vigore è avvenuta il 20 agosto 2013. L'Italia ha recepito nel proprio ordinamento la Convenzione il 19 novembre 2014.

Vi è un particolare importante da sottolineare: se una nave di un paese che non ha ratificato entra in un porto di un paese che ha ratificato ha l'obbligo di rispettare la Mlc comunque. Questo è molto importante nel senso che di fatto oggi tutte le navi ne sono coinvolte. Ancora una volta, senza voler scendere nel particolare, diciamo che le navi di un paese che ha ratificato debbono essere in possesso di un "Certificate and declaration of maritime labour compliance", che viene rilasciato dall'autorità competente o da una organizzazione riconosciuta e autorizzata dalla suddetta autorità (Registri navali). In Italia è l'autorità marittima che fornisce il documento. In ogni caso esso viene rilasciato verificando che le norme, le leggi, i contratti applicati a quella nave rispecchiano la Mlc. Il controllo delle navi viene demandato all'autorità del porto, nel nostro caso alle Capitanerie, attraverso un gruppo di ispettori che fanno parte del "Port State Control" (Psc). La Convenzione prevede anche delle procedure per i reclami a bordo o a terra da parte del marittimo.

Ogni articolo della Convenzione si divide in due parti: A di applicazione ob-

bligatoria, B di applicazione consigliata. Rispetto ai salari, pur se in parte B, è prevista una "Joint Maritime Commission" formata normalmente da 6 rappresentanti per i marittimi e 6 per gli armatori a livello mondiale, che si riuniscono per fissare la paga base minima del Marinaio Abilitato (AB), la quale, insieme agli altri istituti contrattuali come le ferie e gli straordinari, concorre a formare lo stipendio minimo. Quando una intesa è raggiunta (non sempre) il dato è recepito e formalizzato dal "Governing body" della Ilo. Tra i rappresentanti dei marittimi vi è Remo Di Fiore della Fit-Cisl. Nell'ultima burrascosa riunione il dato è stato fissato in 614 usd che sale a 618 dal 1-7-2019. Altri due aumenti sono previsti nel 2020.

Dopo aver parlato a grandi linee della Convenzione vediamo come entra in gioco la Itf con i suoi 10 milioni di associati e di cui fanno parte, è importante sottolinearlo, per l'Italia i soli sindacati confederali Fit-Cisl, Filt-Cgil e Uiltrasporti. Lo stesso vale per la Etf, la Federazione europea dei lavoratori dei trasporti. Nel caso dei marittimi dunque solo i confederali hanno voce in capitolo sui grandi temi, compreso quello dell'occupazione su cui sono fortemente impegnati a partire dal regolamento Ue 3577/92 che cerchiamo con la Etf di

migliorare (in particolare l'art. 3) per rilanciare l'occupazione. Non è una cosa semplice visto l'orientamento liberista della Commissione europea: tenendo presente il peso dei paesi che sono per la liberalizzazione totale, si rischia di cambiare il famoso art. 3 in peggio. Questo non sminuisce gli sforzi che da tempo stiamo facendo come Etf a Bruxelles. Quanto tale lavoro sia delicato lo si vede dalla situazione in Italia, ove si corre il rischio, con vincoli eccessivamente stringenti, di allontanare gli armatori.

È noto che, delle 748 navi che avevamo in Registro Internazionale nel 2012, ben 150 circa sono di nuovo passate in bandiera estera rinunciando

### Di Itf fanno parte per l'Italia i soli sindacati confederali Fit-Cisl, Filt-Cgil e Uiltrasporti

ai benefici riconosciuti, con la perdita di numerosi di posti di lavoro. Questa fuga, che prevede, come si diceva, la rinuncia ai sostegni previsti, deve farci riflettere e renderci cauti sapendo che per cambiare bandiera bastano poche ore. Il registro maltese sta facendo incetta di nostre navi, visto che sotto quella bandiera non sono previste regole sulla nazionalità degli equipaggi, inoltre gli oneri sociali sono molto bassi e la burocrazia molto limitata.



Dicevamo del ruolo di Itf. Le condizioni previste dalla Mlc da applicarsi ai marittimi sono considerate minimali. La contrattualistica della Federazione internazionale prevede trattamenti normativi e salariali superiori, così come è stabilito nei due contratti tipo Tcc e Ibf. Per chiarezza facciamo un esempio sui giorni di ferie riconosciuti per ogni mese di imbarco. Secondo la Mlc essi non possono essere inferiori a 2,5 per mese. Per la Itf sono 7 (4,5 per il personale dell'hotel nelle navi da crociera). In aggiunta la Itf prevede che, per ogni giorno di ferie, siano

dare nazionali abbiano condizioni superiori.

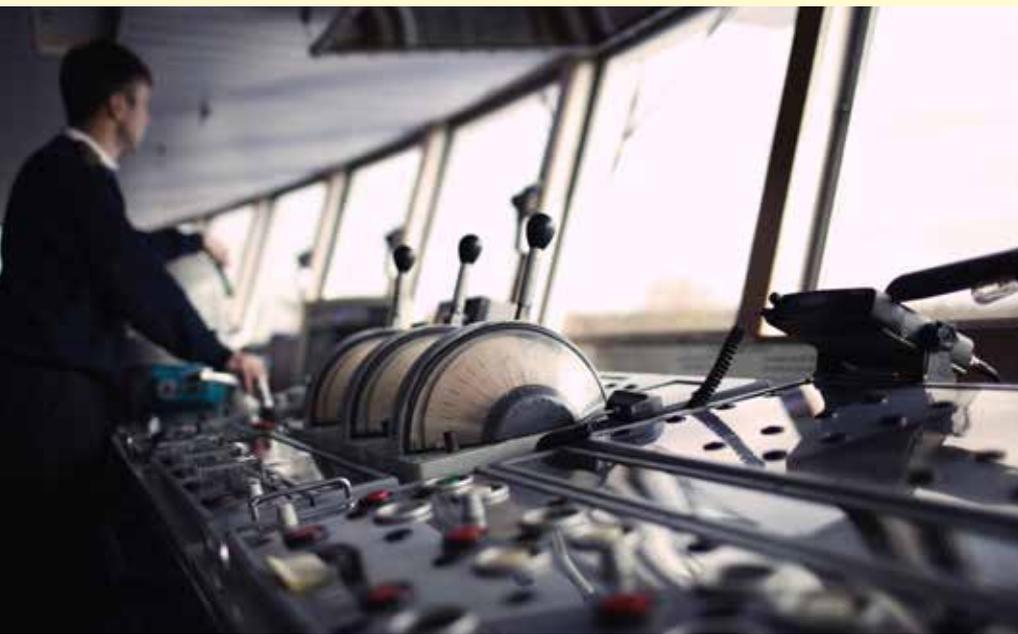
Un punto che ci preme sottolineare, visto che molti ne parlano, è il pagamento dei salari. Secondo la Mlc essi vanno pagati a intervalli non superiori al mese. Ciò non significa che debbono pagarsi alla fine di ogni mese, perché è impossibile visto che l'ufficio paghe deve ricevere dal bordo conteggi straordinari, lavori disagiati e via elencando. La Convenzione non fissa date specifiche entro quale giorno del mese il salario va pagato.

Luz Baz, che in collegamento col Coordinatore italiano ha seguito il caso.

Un'altra vertenza, peraltro ancora in corso, che sta gestendo il Coordinatore riguarda il traghetto di bandiera marocchina "Rif". L'equipaggio ha ricevuto l'ultima paga l'agosto scorso e la nave è oggetto di sequestro da parte del cantiere che ha effettuato lavori di riparazione. L'armatore è silente e la Itf con il suo legale a Genova lavora per raggiungere un'intesa sui salari e il rimpatrio dei marittimi. Un altro caso riguarda la nave "Virile" con bandiera delle Comore e marittimi indiani e siriani a bordo non pagati da molti mesi, fermata nel porto di Marina di Carrara. La nave ha molte altre mancanze rilevate dal Psc e l'armatore ha difficoltà a pagare salari e riparazioni. Per completare questa panoramica in Tirreno, vi è la nave Dana I a Salerno in uno stato tale che l'autorità moldava ha ritirato la bandiera. L'armatore sta cercando di iscriverla nel registro del Camerun. Per recuperare quanto dovuto l'ispettore Itf ha messo l'equipaggio in sciopero.

Si potrebbe proseguire con situazioni simili nelle altre aree di competenza di altri ispettori, ma riteniamo sufficiente gli esempi di cui sopra per sottolineare il fatto che chiamare il Psc spesso non basta, specie quando l'armatore rischia di fallire o quando addirittura è introvabile. Anche il sequestro della nave da parte degli ispettori a nome dei marittimi spesso non serve, se la nave non è appetibile per il mercato. C'è poi la questione del rimpatrio i cui costi alla fine non sono sostenuti né dall'armatore né dall'autorità di bandiera, ma spesso ricade sull'ispettorato e quindi sul sindacato.

Come si vede si tratta di situazioni molto complesse. Ecco perché alla fine il soggetto risolutore di molte di queste situazioni è la Itf con il suo Coordinatore e gli ispettori. Lo stesso Psc che visita le navi spesso chiede la collaborazione dell'Ispektorato Itf per la parte contrattuale.



liquidati allo sbarco 18 Usd per giorno. Se poi vogliamo parlare di salario, prendendo a riferimento il Marinaio Abilitato (AB posizione 1 nella scala parametrica Itf) il totale mensile che si ricava applicando i vari articoli della Mlc con il massimo di straordinario si aggira attorno ai 1.100 Usd/mese contro i 1.800 del Tcc della ITF con 70 ore di straordinario/mese garantite. Se guardiamo poi l'orario normale di lavoro per la Mlc sono 48/settimana contro le 40 della Itf. Possiamo proseguire col periodo di imbarco che la Mlc fissa in un massimo di 12 mesi contro gli 8 della Itf. Chiaramente per la Federazione internazionale stiamo parlando di navi in bandiera di convenienza (Foc), in quanto si suppone (cosa non sempre vera) che le ban-

Su quanto sin qui illustrato brevemente, gli ispettori Itf sono impegnati a verificare. Essi debbono visitare un minimo di 100 navi all'anno e riportare alla Federazione, da cui operativamente dipendono. L'impegno è notevole se pensiamo che complessivamente nel 2018 sono stati fatti recuperare ai marittimi, tra ispettorato e Claim Unit di terra, oltre 5 milioni di Usd per elementi contrattuali inizialmente non versati dall'armatore. In genere si tratta di salari, indennità di malattia, inabilità e così via. Volendo fare qualche esempio di situazioni legate al Tirreno, citiamo i marittimi con retribuzione in ritardo di una nave in Spagna di bandiera italiana. Il caso è stato gestito e risolto con la collaborazione dell'ispettrice Itf in loco

# A Cebu il seminario di formazione per i marittimi delle crociere



di **Francesco Di Fiore**  
Coordinatore ispettori Itf

La formazione si conferma al centro degli obiettivi della Fit-Cisl. Dal 10 al 16 marzo si è svolto a Cebu, nelle Filippine, l'annuale seminario sulle navi da crociera per illustrare ai lavoratori i loro diritti e doveri e come tutelare la loro salute e sicurezza. La partecipazione è stata altissima non soltanto perché i marittimi filippini sono la maggioranza a bordo delle navi nel mondo (400mila imbarcati), ma anche perché questi seminari organizzati dalla Fit-Cisl insieme alla Itf (Federazione internazionale dei lavoratori dei trasporti, a cui siamo affiliati) con il sindacato norvegese Nsu e quello tedesco Verdi stanno avendo un grande successo.

Visto che i seminari nei vari paesi fornitori di manodopera avvengono ogni anno, si è pensato di strutturarli su due livelli e pertanto anche questa edizione 2019 del corso ha visto i marittimi partecipanti divisi in due gruppi, una parte per la formazione di base e l'altra parte per un seminario formativo di livello più avanzato.

Poiché già altre volte abbiamo illustrato i contenuti dei seminari, stavolta ci preme sottolineare due elementi tra tutti: a Cebu sono intervenuti anche rappresentanti di una agenzia di management, Apollo, con la quale tra l'altro come Fit-Cisl sottoscriviamo contratti di lavoro.



Inoltre vogliamo evidenziare un dato: la pari distribuzione di uomini e donne tra i partecipanti. Il fatto è certamente positivo e dimostra come sempre più le donne che lavorano sulle navi da crociera sono interessate a conoscere i propri diritti e a capire come farli rispettare. Anche questo è un segno di come sia incisivo il lavoro che la Itf e i sindacati affiliati stanno facendo.

A fianco di questa attività sindacale, come Itf abbiamo visitato l'orfanotrofo "Home Care Center For Children" che si trova a Cebu ed è fortemente sostenuto dallo stesso sindacato internazionale. Infatti la Federazione internazionale svolge spesso interventi di natura umanitaria. L'orfanotrofo, che ospita 85 bambini di età compresa tra i 5 e i 17 anni, vive di interventi umanitari da parte di vari soggetti e in particolare da parte della stessa Itf, che ha stabilito ormai da qualche tempo un rapporto costruttivo

di supporto senza il quale la struttura non potrebbe sopravvivere.

Nelle visite effettuate in passato sono stati portati moltissimi doni sotto forma di materiale utile dal punto di vista scolastico (inclusi alcuni computer, libri, quaderni, penne). Questa volta si è pensato a un intervento ancora più interessante in quanto ha permesso ai bambini di soddisfare desideri che da tempo cullavano: è stato fatto un accordo con uno shopping center verso il quale abbiamo accompagnato tutti gli ospiti dell'orfanotrofo. Ogni bambino ha avuto la possibilità di scegliere uno o più oggetti a suo piacimento. La gioia di questi bambini è stata immensa e vederli sorridere è stata la gratificazione più grande che potessimo aspettarci. Dopo gli acquisti l'Amosup, sindacato filippino dei marittimi, li ha ospitati in un suo centro per un pranzo. I bambini per ringraziamento si sono esibiti in un piccolo spettacolo.

# IV Pacchetto ferroviario: in dirittura d'arrivo il recepimento delle ultime due direttive Europee



di Osvaldo Marinig

Il 22 dicembre 2018 è stato pubblicato il decreto legislativo n. 136, che ha recepito la direttiva Ue 2016/2370. Così, anche in Italia si completa la liberalizzazione del trasporto ferroviario passeggeri, si stabilisce una maggiore indipendenza dei gestori della rete con degli specifici riferimenti alle imprese organizzate in holding e integrate verticalmente, nonché si sancisce il rafforzamento del potere di controllo dell'Autorità di regolazione dei trasporti.

Il processo non si ferma, infatti sono stati presentati al Parlamento gli schemi di decreto legislativo per il recepimento delle ultime due direttive che compongono il IV Pacchetto ferroviario: la 2016/797 relativa all'interoperabilità del sistema ferroviario dell'Unione europea e la 2016/798 sulla sicurezza delle ferrovie. Il 28 febbraio scorso, la Commissione Lavori pubblici del Senato ha avviato l'esame degli schemi di decreto legislativo che recepiscono queste due ultime direttive.

Giova ricordare che il IV Pacchetto, secondo la visione della Commissione europea, ha come obiettivo la rivitalizzazione del trasporto ferroviario attraverso la creazione di uno spazio europeo che dovrebbe favorire l'incremento della competitività e della crescita del trasporto su ferro. Secondo la Commissione europea, la defi-

nitiva realizzazione dello spazio ferroviario europeo unico non può prescindere né dall'eliminazione delle barriere giuridiche, che limitano l'accesso al mercato di nuovi operatori, né dalla cancellazione delle barriere amministrative e tecniche, che di fatto scoraggiano nuovi investimenti e accentuano la disomogeneità dei sistemi nazionali.

Secondo il sindacato le norme contenute nel IV Pacchetto, così come quelle dei precedenti tre, porteranno a un detrimento delle condizioni di lavoro dei ferrovieri di tutta Europa, sempre più esposti a un feroce dumping sociale. Ma non solo. Con tale approccio, più ideologico che ragionato, a detta del sindacato non si incrementeranno le quote di mercato del trasporto ferroviario rispetto alle altre modalità di trasporto.

Su questi temi c'è stato un lungo e duro confronto tra la Etf, (Federazione europea dei lavoratori dei trasporti, a cui Fit-Cisl aderisce), la Commissione europea e l'Europarlamento. L'azione di lobbying che Etf ha svolto nei confronti delle istituzioni europee



ha fatto registrare solo dei parziali successi. Pur riuscendo a far approvare al Parlamento europeo importanti emendamenti proposti per limitare le ripercussioni negative sui lavoratori, purtroppo non tutto ciò che era stato proposto è stato accolto.

Sono riamasti inevasi importanti elementi da regolamentare, primo tra i quali è la definizione di clausole socia-

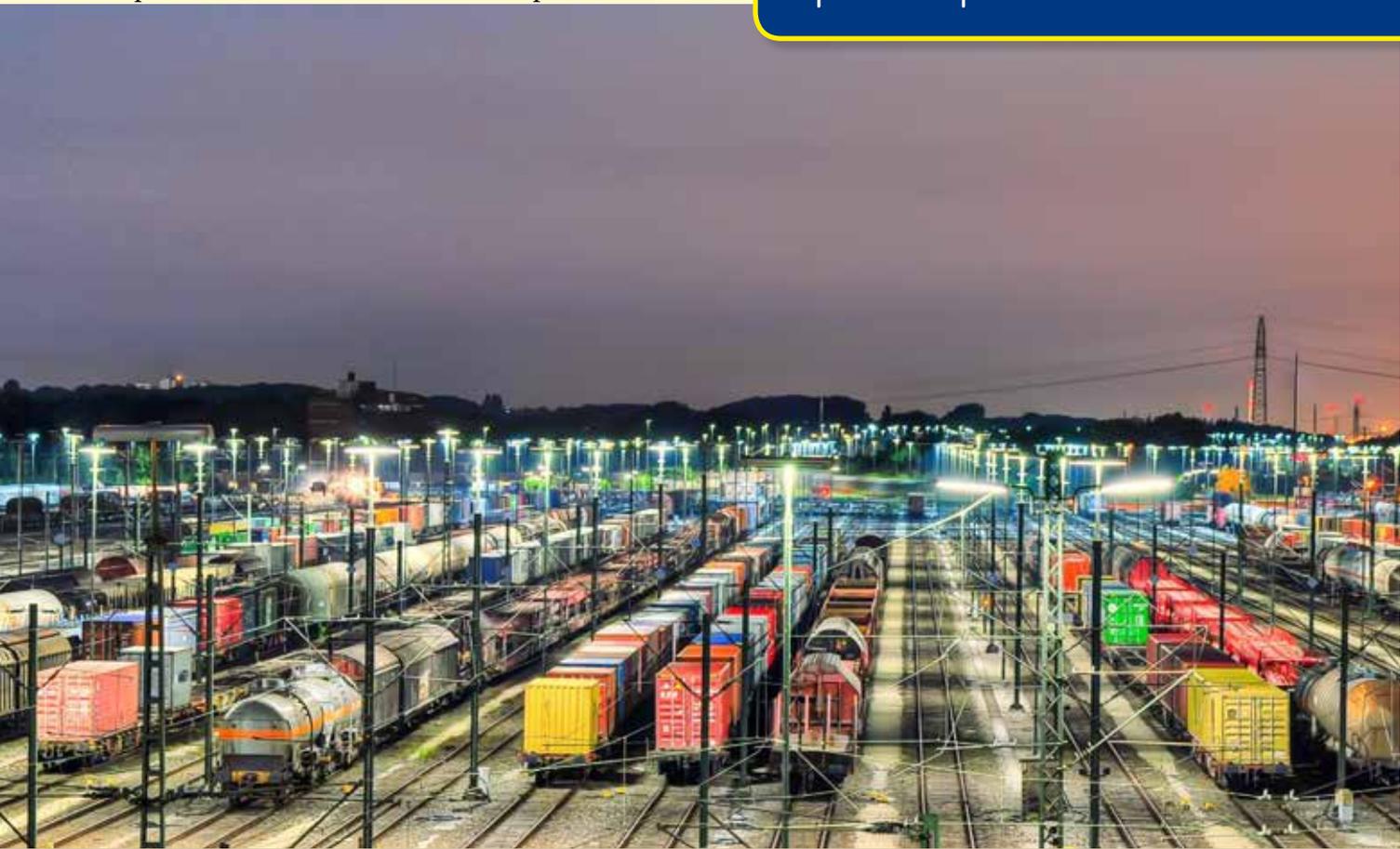
li nel caso di passaggio del personale dalle imprese che dovranno cedere il passo a quelle concorrenti che avranno vinto le gare. La questione è cruciale. Infatti, secondo la legislazione europea non c'è un obbligo di riassorbimento di tutto il personale, ma solo di quello necessario per lo svolgimento degli obblighi di servizio pubblico messi a gara.

Oltre a questo pericolo ce n'è un altro altrettanto destabilizzante. Ci riferiamo alla riduzione dei salari e del relativo potere di acquisto. Nelle sedi europee abbiamo cercato di far com-

portato in maniera diversa a seconda della propria sensibilità politica nei confronti dei lavoratori del settore. L'esperienza di questi anni, da un lato, ci conforta in quanto le decise prese di posizione da parte sindacale hanno quasi sempre fatto comprendere agli enti pubblici la neces-

### La parola

Il **IV Pacchetto ferroviario** è l'ultimo step in ordine di tempo del processo di liberalizzazione del settore in Europa. Questo percorso è partito con l'emanazione della direttiva Cee 440/1991 ed è proseguito con l'emanazione del I, II e III Pacchetto ferroviario, rispettivamente nel 2001, 2004 e 2007. Con il I Pacchetto si introduce il principio della regolamentazione del pagamento per l'accesso alla rete e si enunciano principi in tema di regolazione e assegnazione dei diritti di accesso, inoltre si dispone una prima liberalizzazione del trasporto merci internazionale. Il II riguarda l'interoperabilità, la sicurezza e lo sviluppo del settore ferroviario europeo, l'istituzione dell'Agenzia ferroviaria europea, la completa liberalizzazione del trasporto merci. Il III ha introdotto una prima apertura del mercato nel traffico viaggiatori ferroviario internazionale, una rivisitazione e omogeneizzazione dei diritti dei passeggeri, la licenza europea necessaria per rivestire il ruolo di macchinista.



prendere la peculiarità del diritto del lavoro del nostro Paese dove, al momento, non c'è un obbligo di applicazione di uno specifico ccnl, ma esiste una sostanziale libertà di scelta da parte delle imprese a quale contratto far riferimento. Una indicazione di tipo legislativo sarebbe stata opportuna, in quanto l'incertezza oggi regna sovrana. Infatti ogni ente pubblico che ha messo a gara dei servizi si è com-

sità di salvaguardare occupazione e reddito. Dall'altro lato, però, non vi è certezza che in futuro si possano ripetere simili risultati, specialmente in alcune regioni che manifestano un chiaro orientamento politico di stampo liberista.

Spetterà, ora, alle organizzazioni sindacali nazionali caricarsi l'onere di far inserire tutti i correttivi necessari per

la tutela dei lavoratori, sia per la conservazione dell'occupazione che per il mantenimento del potere di acquisto. Per questi motivi la battaglia per l'estensione del contratto della Mobilità a tutti gli operatori del settore adesso è più che mai attuale.

# Le ragazze e i ragazzi di Fit-Cisl ed Etf chiedono trasporti più equi



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

È stata un successo la seconda edizione di Fair Transport Europe (letteralmente: l'Europa dei trasporti equi). La campagna, fortemente voluta dalla Etf, la Federazione europea dei lavoratori dei trasporti, è stata sostenuta attivamente dalla Fit-Cisl e dalla Sezione giovani dello stesso sindacato europeo.

Fair Transport Europe si pone quale fine quello di sensibilizzare le istituzioni europee e i cittadini sulla necessità di costruire un'Europa più sociale anche nei trasporti e di contrastare le forme di dumping sociale che, in misura sempre maggiore, interessano tale settore in tutto il territorio Ue. Tutte le organizzazioni sindacali che aderiscono alla Etf hanno deciso di battersi per un'occupazione di qualità dei lavoratori e affinché la loro sicurezza non sia barattata con prezzi più bassi offerti all'utenza. Ciò è possibile solo fermando lo sfruttamento che giova solo al mero aumento dei profitti aziendali.

Ritroviamo pratiche di dumping sociali nel quotidiano. Ad esempio, attraverso l'utilizzo di personale inviato all'estero (o dall'estero) con un salario minore rispetto a quello dei lavoratori dello stato nel quale si lavora. O ancora, aumentando a dismisura le ore lavorative e riducendo quelle di riposo, ignorando il rispetto dei limiti imposti dalle norme vigenti (e questo purtroppo è possibile anche per via della necessità di mag-



giori controlli da parte delle autorità competenti). Non solo: anche ricorrendo a pratiche di subappalto, di impiego di lavoratori interinali (in somministrazione lavoro), di contratti stipulati ad personam eludendo la contrattazione nazionale. Sono tutte pratiche scorrette che accrescono la divisione tra lavoratori della stessa professione nei diversi paesi. Troppo spesso vediamo aziende che, per sopravvivere in un mercato competitivo, anziché puntare sulla qualità del servizio da offrire, puntano al ribasso dei salari e delle condizioni lavorative dei dipendenti, così da aumentare il proprio profitto con questa scorciatoia. Tutto ciò ha però un costo che non riguarda solo il posto di lavoro e lo stipendio. A farne le spese è anche l'utente finale al quale non necessariamente sarà garantita la qualità e la sicurezza del viaggio o della merce trasportata.

Se pensiamo che nel mercato del lavoro

che riguarda i trasporti, in tutta Europa, con un po' di sforzo e buona volontà da parte delle aziende, sarebbe possibile riuscire a creare milioni di posti di lavoro per i cittadini europei, diventa ancora più ovvia la pretesa di tutelare un semplice diritto: un contratto di lavoro con garanzie per un'occupazione di qualità.

Ora che abbiamo in qualche modo definito cosa vuol dire anche per noi Fair Transport, elenchiamo, in maniera sintetica, le proposte portate avanti da Etf e quindi dalla Fit Cisl:

- Più posti di lavoro (di qualità) all'interno dei vari settori nei trasporti. Già ora sono più di 11 milioni i lavoratori impiegati, ma ci sono diversi comparti nei quali le carenze di personale si fanno sentire e dove è possibile creare nuove professionalità;
- Un aumento dei livelli salariali

- per garantire una paga che sia adeguata al lavoro svolto e che consenta la ripresa dei consumi;
- Il pilastro europeo dei diritti sociali deve essere implementato nella parte inerente la normativa sociale e deve diventare vincolante;
- Creazione di un organismo di vigilanza di livello europeo con competenze specifiche per effettuare verifiche e assicurare la corretta implementazione delle norme sociali europee;
- Un trasporto pubblico sostenibile, accessibile e conveniente per tutta la collettività;
- Stop agli attacchi dei diritti individuali e collettivi dei lavoratori dei trasporti, in particolare sulla negoziazione collettiva e sul diritto di sciopero;
- Basta violenza di genere in un settore dove solo il 20% degli occupati è femminile e dove ben il 63% delle donne ha dichiarato di aver subito un qualche tipo di molestia, attraverso la stesura di una nuova convenzione Ilo (l'Organizzazione dell'Onu per il lavoro) sull'argomento;
- Una transizione graduale verso gli inevitabili processi di automazione e digitalizzazione che sia anche socialmente sostenibile, mantenendo centrale il ruolo dell'essere umano e della contrattazione per giungere a soluzioni condivise, così da evitare che i lavoratori, attraverso la perdita dell'occupazione, paghino il prezzo in nome di profitti maggiori per le aziende.

Le proposte riguardano, per molti versi, tematiche che toccano da vicino i giovani lavoratori ma anche chi è in cerca di prima occupazione. Ecco perché alla campagna Fair Transport hanno partecipato anche molte ragazze e molti ragazzi, giovani lavoratori del settore. E tra loro tanti, nei rispettivi paesi, si danno da fare in prima persona per favorire l'occupazione di qualità

per chi il lavoro già lo ha e per le future generazioni.

La campagna Fair Transport è culminata con una settimana di eventi, oltre 100, organizzati in tutta Europa, e una manifestazione vera e propria che si è tenuta a Bruxelles il 27 marzo scorso, con un corteo che è partito dalla sede della Confederazione europea dei sindacati e ha sfilato fino davanti alla Commissione europea per elencare le richieste del sindacato, a cui hanno preso parte diverse migliaia di lavoratori provenienti da tutta Europa, giovani e meno giovani. Gli stessi giovani, durante la manifestazione, hanno raccolto firme per un'azione di "invio di cartoline postali, alle e contro le società fantasma, le cosiddette letterbox.

Anche le giovani lavoratrici hanno fatto sentire la loro, riempiendo un enorme striscione con di impronte di mani, a supporto della campagna "Stronger Together" (più forti insieme) contro la violenza di genere nei luoghi di lavoro organizzata dalla Sezione donne della Etf.



I responsabili dei coordinamenti giovani della Fit-Cisl hanno sempre seguito da vicino tutta la campagna, anche attraverso i social media. Alcuni ragazzi e ragazze della nostra Federazione hanno inoltre partecipato dal vivo alla manifestazione di Bruxelles, partendo in 25 con un volo da Milano, con bandiere e volantini, così da far vedere che come sempre la Fit-Cisl è in prima linea se si tratta della difesa di un posto di lavoro di qualità e della tutela dei la-

### La parola

Le **letterbox** sono società fittizie, o fantasma o di comodo, costituite al fine di trarre profitto da lacune normative, nella misura in cui non forniscono direttamente alcun servizio ai clienti, ma fungono da interfaccia per servizi forniti dai loro proprietari. Sono formalmente stabilite in un dato Stato membro che non presenta alcuna relazione con le loro attività, in modo da evitare la regolamentazione di un altro Stato membro, attraverso l'utilizzo di un mero indirizzo di posta.

voratori più in generale.

Il Responsabile dei giovani della Lombardia Giacomo Monastra, presente a Bruxelles, ha condiviso il suo pensiero riguardo l'evento: «E' stata una manifestazione in cui si respirava aria di Europa. Tanti colori, tante nazioni, tante frasi urlate e cantate nelle lingue dei popoli delle varie nazioni di provenienza, per rivendicare diritti e gridare all'unisono Fair Transport for Europe, un forte no al dumping salariale e contrattuale. Non erano presenti bandiere nazionali ma solo sindacali, e in quelle ore non eravamo italiani, ucraini, rumeni o francesi, ma solo donne e uomini impiegati nel settore trasporti, uniti nel rivendicare maggiori diritti e soprattutto più dignità. Protagonisti insieme sotto la bandiera dell'Etf. Si sentiva un unico assordante grido di dissenso».

Un tal scena, che incarna un po' il sentimento degli Europei di oggi che chiedono di più e meglio alla politica, dimostra come sia non solo utile ma necessario arrivare a scelte condivise: compromessi di convergenza delle esigenze dei diversi paesi dell'Unione che portano tuttavia a un unico fine, in un continente interconnesso in cui un destino comune, un filo conduttore, lega inesorabilmente tutti i paesi a Bruxelles e alle decisioni che li nascono. E con orgoglio possiamo affermare che la nostra Fit-CISL, da sempre, ha aperto il proprio orizzonte verso l'azione sindacale in ambito europeo e internazionale, comprendendone le potenzialità e i vantaggi che se ne possono trarre.

# La vicenda Ama e la necessità di un' "ecologia integrale"



In soli tre mesi il sistema dei rifiuti della Capitale d'Italia, gestito dalla municipalizzata Ama, è stato colpito al cuore da due eventi disastrosi: lo scorso dicembre un rogo ha devastato il Tmb Salario e a marzo le fiamme hanno divampato al Tmb di Rocca Cencia. Si tratta degli unici due impianti di proprietà dell'Ama per il trattamento dell'indifferenziata: da soli si occupano della metà dei rifiuti di Roma.

In attesa delle verifiche sulla dinamica dell'accaduto, che spettano alla magistratura, e ribadendo la nostra preoccupazione per la salute dei cittadini di Roma, che in un breve lasso di tempo hanno subito il passaggio di due grandi nubi tossiche, il dato principale da registrare è uno solo: la situazione in cui versa la più grande azienda italiana per il trattamento dei rifiuti è sempre più preoccupante. Ama naviga a vista, galleggia: dopo lunghi mesi di attesa e diatribe, il bilancio dell'azienda non è ancora stato approvato; a tutt'oggi, a causa della revoca del Cda avvenuta lo scorso febbraio, manca un piano industriale a

cui far riferimento; i lavoratori fanno fronte alla carenza dei mezzi – quasi la metà non è in grado di operare – e degli impianti, e anche l'appalto per le utenze non domestiche presenta numerosissime criticità. A far le spese di questa situazione, insieme alle famiglie degli 8mila dipendenti di Ama, sono tutti i cittadini di Roma, che assistono al degrado delle strade della loro città.

Ovviamente come Fit-Cisl Lazio ci stiamo muovendo su più fronti, in modo concreto, per trovare soluzioni immediate all'emergenza e alla gestione dei rifiuti, per sollecitare azienda e Comune a uscire da un'impasse non più sostenibile e per garantire lavoratori e cittadinanza, proponendo un "patto per il decoro" di Roma tra azienda, Campidoglio e sindacati. Tuttavia ci preme sottolineare una questione più generale: i roghi degli ultimi mesi portano alla luce la fragilità dell'unica Capitale europea che, insieme ad Atene, non chiude il ciclo dei rifiuti ed è costretta a trasferirli altrove.

Quello che serve non è soltanto la gestione ordinaria dell'esistente, ma una diversa concezione culturale di ciò che è razionale e sostenibile. È per questo che una delegazione della Fit-Cisl del Lazio è stata ricevuta, insieme al Coordinatore per Rieti della Cisl Roma Capitale e Rieti Paolo Bianchetti, dal vescovo di Rieti, Domenico Pompili. Al centro dell'incontro, proprio la necessità di riscoprire quell'"ecologia integrale" che include l'essere umano insieme al suo contesto sociale e al suo ambiente. Il filo rosso del dialogo è stata l'enciclica "Laudato si'" di Papa Francesco, che si occupa proprio della cura della nostra "casa comune", denunciando il fatto che «la cultura che genera scarti fisici è la stessa che genera scarti umani».

Per parte nostra, crediamo che il ruolo di un sindacato non consista soltanto nella denuncia e nella coordinazione dell'ordinario: dobbiamo essere pro-pulsivi e propositivi e, nello specifico del tema ambientale, nel proporre un modello diverso rispetto a quello, imperante, che prevede lo sfruttamento "selvaggio" del nostro pianeta. In questo senso, il dialogo con il Vescovo Pompili è stato di fondamentale importanza: abbiamo pensato insieme a una direzione, a un orientamento, alla possibilità di dare un senso e un'impostazione diversa al nostro modo di stare al mondo.

Marino Masucci  
Segretario generale Fit-Cisl Lazio

# Amazon, i driver della filiera in piazza con i sindacati per denunciare

Dopo la grande manifestazione nazionale del 9 febbraio a Roma, il 26 febbraio scorso i sindacati sono scesi nuovamente in piazza in modo unitario. Obiettivo: difendere i diritti dei driver della filiera Amazon. La vertenza con il colosso dell'e-commerce ha infatti unito a livello lombardo i sindacati di categoria Fit-Cisl, Filt-Cgil e Uiltrasporti che hanno organizzato un presidio nei pressi della sede milanese. Numerosa la presenza di

capitale leader dell'e-commerce anche nel mercato italiano. All'origine della protesta ci sono i carichi di lavoro eccessivi e la richiesta di trasformare i contratti "atipici" in tempi indeterminati e di stabilizzare le assunzioni a tempo determinato. Sindacati e lavoratori sollecitano, inoltre, un accordo per quanto riguarda le franchigie sui danni ai furgoni e l'installazione delle timbratrici presso i parcheggi, dove inizia realmente la loro giornata di lavoro, e non presso la station Amazon, come invece avviene oggi.

I lavoratori rivendicano con forza anche l'erogazione del premio di risultato. Nonostante sia stato siglato un accordo che lo

lavoratori delle quattro station Amazon presenti nel territorio lombardo, grande l'interesse della popolazione passante che non era a conoscenza della vertenza e grande anche l'interesse suscitato nei media, locali e nazionali.

In piazza con i sindacati sono scesi decine e decine dei driver della filiera Amazon che lavorano per dodici aziende diverse e hanno contratti per il trasporto e la consegna della merce con il colosso statunitense, prin-

preveda, a oggi non sono stati ancora definiti i parametri per far sì che sia erogabile dalle diverse società della filiera. I driver, compatti, lamentano le troppe consegne da svolgere nell'arco della giornata e l'eccessivo stress a cui sono sottoposti, perché, in base alla rotta a loro attribuita, ci sono condizioni variabili che possono determinare la parziale o completa riuscita della consegna dei pacchi. A causa delle stesse rotte di consegna in sovrannumero, risulta inoltre troppo spesso difficile fermarsi per la previ-

sta pausa pranzo. Su tutto, crea un stress insostenibile per i lavoratori il mancato rispetto delle policy previste dal committente per la consegna della merce, che possono anche portare a delle contestazioni disciplinari nei confronti dei driver.

Al presidio si è arrivati a seguito di un percorso di incontri con le aziende e le loro associazioni datoriali e la definizione di accordi che non sono mai stati rispettati appieno dalle società. Dopo le varie assemblee con i lavoratori, si è quindi ritenuto opportuno dare visibilità ai problemi irrisolti organizzando il presidio in centro a Milano.

A seguito dello sciopero e della manifestazione, le associazioni datoriali hanno convocato i sindacati per una serie di incontri sulle diverse questioni aperte. A oggi, però, non si è ancora arrivati a un'intesa. Le parti sono ancora su posizioni distanti e il fatto che il committente, Amazon, non sia presente al tavolo della trattativa non aiuta a chiudere una vertenza che, secondo il sindacato, meriterebbe invece una soluzione immediata, viste le difficili condizioni lavorative a cui i driver sono sottoposti.

Fabio Marani  
Roberto Legramandi



# Il nostro impegno per dare regole alla logistica

Negli ultimi mesi l'autotrasporto merci in Toscana sta crescendo. Da una parte sono aumentati gli accordi di secondo livello, dai driver agli operatori di magazzino, con il patrocinio delle più grandi aziende multinazionali, dove sono previsti miglioramenti economici e avanzamenti di livello, dall'altra ancora sussistono aziende che faticano a stare al passo del mercato.

Il più rilevante dei problemi è la miriade di piccole e medie aziende di trasporto in guerra tra loro sulle "tariffe", ovviamente al ribasso; competizione che genera, come al solito, ripercussioni sui dipendenti con una mancata o parziale applicazione del ccnl e mancata o parziale erogazione degli stipendi.

Ma sebbene sia vero che la tecnologia e le cose della vita mutano rapidamente, nel settore della logistica le novità tardano a essere accolte. Ancora abbiamo una legislazione nazionale che irrigidisce le varie fasi della vita del mondo del trasporto e la Regione stessa non "legifera" in materia tant'è che, negli appalti pubblici di trasporto, fatica ad inserire nelle clausole contrattuali l'applicazione del ccnl.

Per "restare" in casa nostra, altro elemento di disorientamento fra i lavoratori è la diffusione crescente di contratti non specifici di settore. È da notare, inoltre, che la stragrande maggioranza del personale di magazzino e autista è straniero (sia dell'U-

nione europea sia extra europeo) e qui nasce un altro grande problema che è quello dell'integrazione lavorativa.

La Fit-Cisl Toscana, nella recente stesura del rinnovo del contratto integrativo regionale, ha chiesto che siano previsti per i lavoratori stranieri corsi di italiano scritto e parlato, in quanto strumento essenziale per i lavoratori extracomunitari o comunitari per poter comprendere realmente cosa firmano e soprattutto per poter avere una maggior sicurezza ed efficacia nel loro stesso lavoro con conseguente integrazione sociale.

In quest'ambito non abbiamo trascurato le problematiche relative alle molestie di genere: come organizzazioni sindacali, insieme alle aziende, abbiamo iniziato a interessare i lavoratori, attraverso la condivisione di protocolli e percorsi formativi.

Purtroppo, l'effetto Amazon comincia a farsi sentire anche in Toscana. Se chi scrive non demonizza certo l'e-commerce, è ormai evidente come anche nella nostra regione si assista a una gara fra fornitori a chi corre di più e costa di meno.

L'azione della Fit-Cisl Toscana non è certo quella di ostacolare un settore in forte crescita che può dare occasioni di lavoro, ma vogliamo guidare questo cambiamento, tenendo conto, tra le altre difficoltà, del fatto che la "testa" delle imprese è al di fuori della Regione e spesso e volentieri è

all'estero.

Si rileva anche una scarsissima presenza delle associazioni datoriali nel nostro territorio: sembra che le aziende siano abbondante a loro stesse, mentre i sindacati cercano di avere una linea comune in tutte le strutture sindacali ai vari livelli.

La Toscana è da sempre considerata come una regione di transito delle merci verso il centro e il sud d'Italia e viceversa e proprio per questo necessita di infrastrutture moderne, come maggiori investimenti sulle ferrovie, sui porti e aeroporti e soprattutto il completamento fino Civitavecchia dell'autostrada tirrenica, che potrebbe spostare gran parte del traffico pesante dell'autostrada del Sole.

Sicuramente il trasporto merci e la logistica hanno bisogno di infrastrutture; non è certo uno slogan che la logistica muove il Paese, ma una presenza sempre maggiore della Fit-Cisl in tutti gli ambiti del settore diventa importante ed è quello in cui si è impegnata la nostra Federazione.

*Alessandro Cuzzola  
Coordinatore regionale Fit-Cisl  
Toscana*

# Privacy e welfare aziendale, è allarme tra i lavoratori italiani

di Geivù

No a intrusioni non autorizzate nelle vite degli altri. Per il 41,5% la protezione della privacy è il problema più grave dell'era digitale, più della possibile manipolazione delle informazioni con le fake news (41,2%) o della eventuale perdita di posti di lavoro legata alla diffusione delle nuove tecnologie (10,2%). E questo timore si ripercuote anche sull'uso delle banche dati informatiche per offrire migliori servizi sanitari e per la famiglia. È quanto emerge dal Rapporto Censis-Eudaimon sul welfare aziendale.

È ormai forte la paura di un'intrusione non autorizzata nella propria sfera personale e ora i lavoratori chiedono garanzie certe. Allo stesso tempo, il 72% di loro non conosce il welfare aziendale e il 48,5% ha bisogno di un aiuto per trovare le informazioni adeguate quando vuole accedere ai servizi, per capire a chi rivolgersi per problemi di sanità, previdenza, assistenza.

La soluzione potrebbe essere l'avvio nelle aziende di una comunicazione personalizzata sul modello di Booking, di Amazon e delle altre piattaforme web, utilizzando i dati personali dei lavoratori per proporre loro servizi di welfare aziendale personalizzati in base ai bisogni specifici dei singoli lavoratori e dei loro familiari. I lavoratori rispondono di sì, a patto però che vengano fugati i loro dubbi in merito al rischio di intrusioni indesiderate nel proprio privato.

Mai più senza regole certe sull'uso dei

dati personali. I lavoratori riconoscono in maggioranza (il 61,2%) che i gestori delle piattaforme online stanno adottando le misure di sicurezza necessarie per tutelare la privacy degli utenti. Ritengono però che sia arrivato il tempo di regole certe, trasparenti e concretamente applicabili. Il 79,2% vuole che le autorità introducano una regolamentazione più efficace per evitare intrusioni nella vita privata delle persone. C'è anche un 35,2% di lavoratori che ritiene utile l'uso dei dati degli utenti per avere servizi personalizzati e adattati alle singole esigenze e preferenze (tra i millennials il dato supera il 41%). Tuttavia, ben l'80% dei lavoratori giudica ingiusto lo sfruttamento non regolato dei dati personali anche se si ottengono in cambio servizi gratuiti. In sintesi: la privacy vale più di qualsiasi vantaggio in termini di servizi personalizzati. Questi piacciono, sono desiderati, ma è necessario un uso dei dati rispettoso della privacy individuale, anche nelle aziende.

Anche i lavoratori millennials difendono la privacy. Il 52,9% di loro, grandi utilizzatori di web e device digitali, si dice preoccupato per l'uso dei dati personali da parte dei social network. Se la manipolazione delle informazioni (41,8%) è al vertice della loro graduatoria dei problemi dell'era digitale, segue a ridosso la protezione della privacy (39,5%). Più di tre quarti (il 75,8%) chiedono regole certe dalle autorità e altrettanti (il 75,2%) reputano ingiusto lo sfruttamento non autorizzato dei dati personali anche se

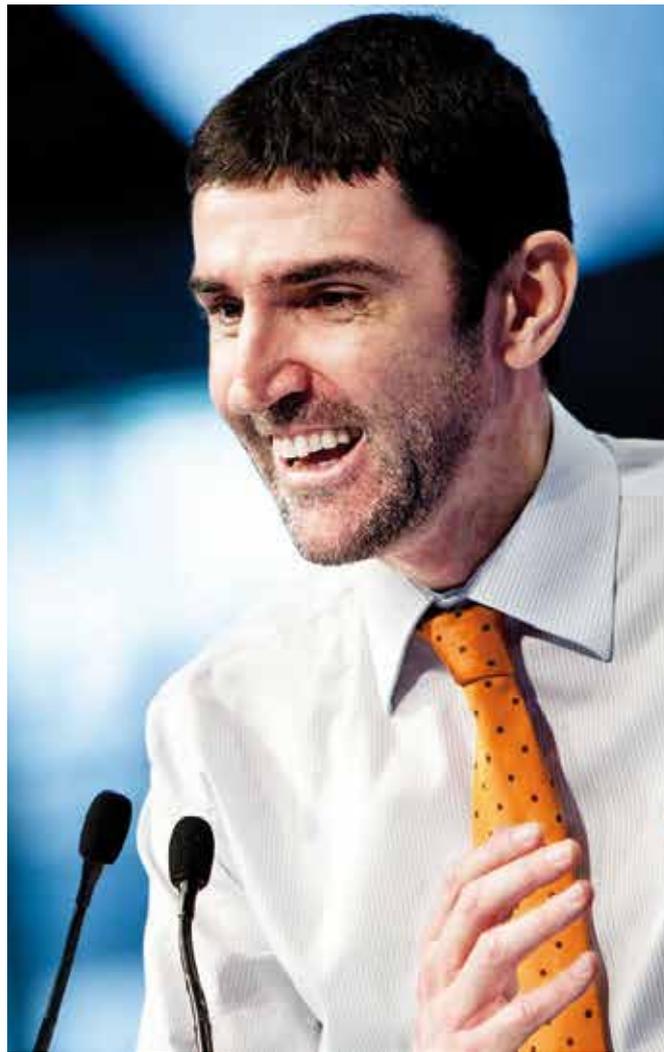
in cambio si ottengono servizi gratuiti. L'attivazione nelle aziende in futuro di comunicazioni e servizi personalizzati basati sulla gestione dei dati personali dei lavoratori richiederà, quindi, regole precise e un'alta professionalità da parte dei gestori dei dati.

Dati personali per il welfare aziendale? Solo se gestiti da provider ad alta reputazione sociale. Decisiva per ogni prodotto o servizio di welfare aziendale che viene fornito è la reputazione di chi lo produce e gestisce. Il 74% degli italiani dichiara che la reputazione di chi vende prodotti o servizi è più importante addirittura del prezzo. Così per la gestione in azienda dei dati personali finalizzati a comunicare ai lavoratori le tipologie di servizi disponibili di cui hanno effettivamente bisogno è decisiva la social reputation e la professionalità del provider che collabora con l'azienda.

È opinione sempre più condivisa che nelle aziende vada garantita ai collaboratori una customer experience soddisfacente, che faciliti l'accesso ai servizi di welfare, favorisca scelte informate e fidelizzi l'utente. La tecnologia offre nuovi strumenti per farlo, che le aziende utilizzano con i loro clienti. Nel rispetto della privacy e della fiducia accordata dai lavoratori, sottolinea il Censis, è importante che le imprese lo facciano anche con le loro persone.

# «Alitalia deve essere valorizzata»

Davide Gariglio, torinese, 52 anni non ancora compiuti, è laureato in giurisprudenza e avvocato. Eletto nelle liste del Pd è entrato a far parte della IX Commissione Trasporti della Camera dei Deputati.



**MINISTERO DEI TRASPORTI. Una pagella a Danilo Toninelli. Il neo ministro era stato accolto con interesse. Poi le prime interviste hanno suscitato polemiche e timori. Ora vorrebbe sempre aprire nuovi dossier per l'analisi costi-benefici di tutte le opere e sembra anche commettere alcune gaffe. Cosa prevede? Resisterà alla guida del dicastero?**

«Danilo Toninelli è molto probabilmente uno dei peggiori ministri dell'intera storia della Repubblica Italiana. La sua condotta è imbarazzante, non soltanto per le numerose gaffe di cui è stato protagonista, ma per l'incapacità con cui ha gestito importanti dossier a causa dell'approccio ideologico che ha sempre caratterizzato ogni sua decisione rispetto all'ammodernamento infrastrutturale del Paese. Un metodo sbagliato che lo ha costretto spesso a repentine marce indietro, come ad esempio per il sdoganamento Tap.

Per quanto riguarda l'analisi costi-benefici va ricordato, come è stato ampiamente dimostrato, che tale stu-

dio è stato affidato direttamente e senza alcuna gara dallo stesso Toninelli ad un gruppo di esperti guidato da un esponente storico No Tav come Marco Ponti e composto da altri quattro commissari direttamente riconducibili alla società privata Trt (Trasporti e territorio Srl) di cui Ponti è fondatore e presidente. Il risultato è stata una indagine costi-benefici sulla Torino-Lione e sul Terzo Valico elaborata non utilizzando le linee guida ministeriali e comunitarie, quindi palesemente faziosa e non attendibile».

**TAV. Che succede? Con la lettera ambigua del Premier Giuseppe Conte a Telt, società italo-francese responsabile della realizzazione dell'infrastruttura, i bandi partiranno e si potranno dissol-**

**vere entro 6 mesi. Che ne sarà in realtà della Torino-Lione?**

«Il Presidente Conte e il Governo fino a oggi non hanno assunto nessuna posizione ufficiale, continuando a decidere di non decidere. Telt quindi ha proceduto seguendo l'ordinario iter previsto dal diritto francese, pubblicando gli "avvisi di qualificazione" rivolti alle imprese interessate alla

realizzazione della Torino-Lione. Entro sei mesi Telt individuerà i soggetti dotati delle qualifiche necessarie per realizzare il tunnel di base. La lettera del Premier italiano, che dovrebbe impedire a Telt di far partire oggi i cantieri, non ha dunque alcun valore, proprio perché siamo ancora a livello di qualifica e non di assegnazione, che avverrà soltanto dopo le elezioni europee.

Personalmente sono convinto che l'opera non potrà essere fermata, perché, secondo lo studio dell'Osservatorio di governo sulla Torino-Lione, il costo per non fare la Tav (restituzione dei soldi già spesi, pagamento delle penali relative, totale ripristino ambientale) è solo leggermente inferiore al costo per farla. Quindi alla fine prevarrà il buon senso».

**ANAS. Toninelli ha silurato Armani e ha dato un colpo alla fusione Anas-Fs Italiane. È decaduto anche il Cda ed è arrivato il nuovo Amministratore delegato Massimo Simonini, dirigente interno, con Claudio Gemme Presidente. Come valuta l'operazione?**

«In realtà i precedenti governi a guida Pd non avevano deliberato la fusione di Anas e Fs Italiane, ma il conferimento di Anas dentro Ferrovie dello Stato: una operazione a mio parere lungimirante. Entrambi i gruppi dovevano infatti gestire situazioni complesse, soprattutto per i settori di progettazione, direzione lavori e manutenzione, ma con molti elementi di contiguità, integrazione e complementarietà tecnologica; una maggiore collaborazione e interazione fra le due società avrebbe portato quindi a una migliore ottimizzazione dei costi e valorizzazione delle risorse umane e strumentali a disposizione. Avremmo potuto creare un gruppo industriale di valenza mondiale. Invece

il Governo ha voluto bloccare questa aggregazione, decidendo subito dopo di imbarcare il gruppo Fs Italiane nel processo di nazionalizzazione di Alitalia».

**ALITALIA-FS ITALIANE. Il Ministro dello Sviluppo economico Luigi Di Maio prospetta una newco con Mef al 15% e Ferrovie partner strategico, ipotizzando anche un biglietto unico treno-aereo. Gianfranco Battisti, nuovo Ad di Fs Italiane, sembra ora procedere in questa direzione, facendo entrare in gioco Delta e altri. Intanto i francesi di Air France si sono sfilati dopo la trasferta di Di Maio a Parigi con i gilet gialli. Comunque, il tutto purché non si parli di "nazionalizzazione".**

«Il matrimonio tra Alitalia e Ferrovie è subito uscito dai radar della discussione parlamentare per essere trattato esclusivamente nelle segrete stanze del Governo, nonostante la tanto decantata trasparenza. Anche deputati e senatori vengono quindi aggiornati soltanto dalla stampa.

Mi aspetterei a questo punto che per coerenza, anche su questa fusione, si facesse una analisi costi-benefici: il rischio infatti è che vengano compromessi i bilanci del gruppo Ferrovie dello Stato con ripercussioni economiche e occupazionali gravissime per tutto il sistema paese. Ritengo che la nostra ex compagnia di bandiera debba essere supportata da un partner internazionale che sia interessato a valorizzare il ruolo di Alitalia e dei due scali hub nazionali, consentendo quindi collegamenti diretti con le principali metropoli europee e mondiali».

**ITALO-NTV. Il principale treno privato italiano ad alta velocità ha una nuova struttura socie-**

**taria conseguente a complesse operazioni finanziarie. Come valuta i risultati ai quali partecipa anche Flavio Cattaneo?**

«L'importante, in una azienda di trasporto pubblico, non è tanto la nazionalità quanto la solidità e la serietà della compagine societaria. È innegabile che Italo-Ntv abbia avuto il merito di portare concorrenza in un settore importante del mercato, dove fino a pochi anni fa c'era un solo operatore, portando a cittadini e utenti benefici e possibilità di scelta che prima non c'erano».

**APPALTI. Il Governo sta lavorando a un decreto sblocca-cantieri in attesa di un nuovo Codice dei contratti pubblici. Ma al momento non si vede nulla.**

«Lo stop ai cantieri è un problema grave che compromette la crescita sociale, economica e occupazionale del nostro Paese. In questa direzione ritengo che interventi normativi capaci di ridurre la burocratizzazione e semplificare iter procedurali complessi siano condivisibili.

Spero che, anche a seguito della manifestazione nazionale unitaria dei sindacati che si è svolta a Roma venerdì 15 marzo, la situazione possa finalmente sbloccarsi, anche se il Governo troppe volte ha annunciato provvedimenti che non ha ancora concretizzato o i cui risultati si sono rilevati purtroppo deludenti o addirittura controproducenti. Peraltro, mentre il Governo a parole dice di voler sbloccare i cantieri, nei fatti rallenta e blocca le principali opere del Paese, come il collegamento ferroviario Torino-Lione».

*A cura di Chiara Campanella*

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

# La Caritas al lavoro per far rinascere Haiti



di Giulia Dellepiane  
g.dellepiane@cisl.it



Sono passati 9 anni dal terremoto che distrusse Haiti, il paese più povero delle Americhe. E nonostante l'aiuto internazionale, la piccola repubblica sull'isola di Hispaniola, nel mar dei Caraibi, sembra es-

sere rimasta bloccata in un buco nero di sofferenza da cui non riesce a uscire.

Recentemente la popolazione è tornata a protestare in piazza contro il Presidente della Repubblica Jovenel Moïse, per cui si è aggiunta altra violenza a quella che normalmente domina il paese. Abbiamo chiesto a don **Francesco Soddu**, direttore della **Caritas Italiana**, cosa sta succedendo veramente e se c'è speranza che Haiti prenda una strada nuova, di rinascita.

## Perché c'è così tanta tensione?

«Moïse fu eletto a febbraio 2017 dopo un periodo di due anni di transizione dovuta all'annullamento del voto in seguito alle denunce di brogli. Eletto per assicurare continuità con il precedente esecutivo, Moïse è succeduto a Michel Martelly, famoso cantante di musica "kompa", che gestì l'enorme emergenza umanitaria e il consistente flusso di aiuti internazionali dopo il terremoto del 2010.

Dopo le violente proteste di luglio 2018 dovute al raddoppio del prezzo del carburante, a tenere banco è stato lo scandalo

legato all'utilizzo da parte dei precedenti esecutivi dei fondi PetroCaribe, un affare che di ha visto ministri ed ex presidenti indagati, tra cui gli stessi Martelly e Moïse. In sostanza PetroCaribe era un accordo stipulato nel 2005 con il Venezuela che consentiva ad Haiti l'acquisto di carburante a condizioni preferenziali. I fondi così recuperati potevano essere usati dal governo per progetti di sviluppo. Una revisione dei conti ha rivelato opacità gravissime e corruzione.

Dal 7 al 15 febbraio scorso ci sono state vere e proprie rivolte in tutto il paese. La tensione si è calmata soltanto quando il Primo Ministro Jean-Henry Ceant ha promesso di fare luce sulla questione PetroCaribe, di prendere delle misure per abolire i privilegi della classe politica e per abbassare il costo del riso. Ma le conseguenze non si sono fatte attendere. Haiti è stata inserita nella lista nera delle mete turistiche, mentre per abbassare il costo del riso sono stati tolti i dazi sulle importazioni straniere, così il prodotto locale sarà ancora meno concorrenziale. Il quadro generale rimane quindi molto precario in quanto i problemi strutturali permangono».

## La Caritas cosa sta facendo per sostenere la popolazione?

«La Caritas Italiana è presente ad Haiti dal 2010 e sono stati più di 200 i progetti realizzati. Attualmente con la Caritas Haiti stiamo sostenendo un programma triennale nazionale di animazione sociale



che prevede il supporto di iniziative comunitarie generatrici di reddito. Inoltre, sempre con la Caritas locale e la Caritas Ambrosiana stiamo avviando un intervento per combattere la malnutrizione a Jean Rabel nel Nord Ovest. Nel dipartimento di Hinche, invece, supportiamo attraverso dei fondi dell'Ue la società civile per favorire degli interventi di protezione sociale e iniziative di cittadinanza attiva. Stiamo poi avviando dei corsi di musica e capoeira nel centro di riabilitazione per minori di Port au Prince. Inoltre nelle zone rurali continuiamo a contribuire allo sviluppo di azioni a sostegno dell'agricoltura e della sicurezza alimentare».

## Come bisognerebbe fare per far uscire Haiti dallo stato in cui versa?

«Sicuramente ci vorrebbe un piano di investimenti infrastrutturali serio, per portare acqua, elettricità e strade, ma soprattutto educazione, perché anche quei fondi così necessari non vengano dilapidati. Per far questo servirebbe una classe politica capace e ben formata, ma a permettersi un'istruzione di qualità sono solo le élite, che però sembrano molto più impegnate a mantenere la propria posizione di privilegio che ad assicurare uno sviluppo equo al paese».

# CONSORZIO NAZIONALE COOPERATIVE PLURISERVIZI

Società Cooperativa

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



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

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

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



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

Via Salaria, 89 – 00198 ROMA

Partita IVA 01211431000 – Codice Fiscale 03565500588 – CCIA 443682

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

# Inat: mettere la persona sempre al centro.

Un mondo di prodotti assicurativi dedicato ai lavoratori in servizio e in pensione del settore trasporti e alle loro famiglie.



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



**Da oggi anche dal tuo smartphone  
iOS o Android. Scarica le app  
per essere sempre collegato!**



Largo C. Sallinari, 18 - 00142 Roma  
info@inat.it • www.inat.it

**Ufficio Sinistri:**  
Tel. 06.515741 selezione 3/4/5  
F.S. 970.65130 - Fax F.S. 970.65104  
sinistri\_inat@agenziaspecialefi.it

**Assistenza clienti:**  
Tel. 06.515741 selezione 2  
Fax 06.5137841  
info@inat.it