

# La VOCE dei Trasporti

LXIX anno dalla fondazione

## OPEN FIT

"LA FIT CRESCE CON IL DIALOGO,  
CON IL CONFRONTO E CON TE"

Rimini

27-28-29 Maggio 2019



**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 La Fit-Cisl, una grande squadra

## In Evidenza

- 5 Le nostre proposte per il rilancio della portualità  
7 È tempo di costruire l'Europa sociale  
9 Concorso nazionale "Sono Stato io": un successo anche la 3ª edizione!  
11 Il primo OpenFit? Un successo coinvolgente  
15 Il progetto della Fit-Cisl che aiuta i lavoratori a riqualificarsi  
17 Il futuro della rappresentanza passa dai nostri valori  
19 Attuazione del patto della fabbrica  
22 Il welfare 4.0 è fatto su misura dei lavoratori

## Mobilità Ferroviaria

- 24 La manutenzione rotabili nel piano industriale di Fs Italiane  
25 Rfi: arrivano nuove assunzioni, ma restano criticità nella manutenzione infrastrutture

## Sindacato e Strategie

- 26 Noi, che non ci arrendiamo allo sfruttamento  
28 Chiediamo di voltare pagina e rinnovare il ccnl  
29 La tutela della salute dei piloti:  
29 I test sull'uso di alcol e sostanze psicotrope

## Generi e Generazioni

- 34 Vogliamo aumentare l'occupazione femminile nel tpl  
36 Il nuovo Parlamento risponda alle istanze degli under 35

## Fit International

- 38 Le conseguenze della Brexit sullo shipping mondiale  
40 Il nostro lavoro per sviluppare il settore a livello europeo

## Regioni

- 42 Liguria. La Fit-Cisl ligure al lavoro per tutelare gli autotrasportatori  
43 Lombardia. Neos perde in appello contro la Fit lombarda e le madri lavoratrici  
44 Toscana. Firmato accordo: ai rider di Laconsegna si applica il ccnl di settore

## Opinioni e Colloqui

- 45 Gli Italiani sognano più sicurezza e libertà  
46 «Il Paese ha bisogno di sviluppo infrastrutturale»  
48 Prima di partire per le vacanze, donate sangue

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

N. 6 Giugno 2019

LXIX anno dalla fondazione

Autorizzazione del Tribunale di Roma n.350 del 16.6.1987

Proprietà La Rotaia S.r.l.

**Direttore:** Salvatore Pellecchia

**Direttore Responsabile:** Giulia Dellepiane

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

**Impaginazione e grafica:** Fabio Grassini

**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

E' vietata la riproduzione, anche parziale, di articoli con mezzi grafici, meccanici, elettronici o digitali. Ogni violazione sarà perseguita a norma di legge.

Chiuso in redazione il 25/06/2019

Finito di stampare nel mese di Giugno

Tiratura: 28.000 copie

# La Fit-Cisl, una grande squadra



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

## Il primo OpenFit

La Fit-Cisl è una grande squadra composta da donne e da uomini che condividono valori e obiettivi comuni. Questo è emerso durante il primo Open Fit che si è svolto recentemente a Rimini e che ha "chiamato a raccolta" più di trecento sindacalisti impegnati quotidianamente su tutto il territorio nazionale. Una squadra motivata, corretta, leale e ricca di persone con esperienze e competenze specifiche pronte ad essere trasmesse a tutti coloro che vorranno "mettersi in gioco" e vincere nuove sfide. Una squadra che, anche nei momenti più difficili, non si dà mai per vinta ma individua sempre nuove soluzioni per superare le criticità e raggiungere gli obiettivi. Donne e uomini che sanno bene cosa significa l'autonomia, che conoscono l'importanza di essere liberi ed indipendenti da ogni forma di influenza esterna, che sanno cosa vuol dire "essere associazione di lavoratori solidali per la difesa degli interessi" e dei diritti delle persone.

Attivisti, Rsu, Rsa, Rls, Segretari di Presidio, Segretari Regionali e Segretari Nazionali, al servizio della persona, capaci di valorizzare le proprie risorse, di mettere al servizio degli altri le proprie competenze e fare tesoro delle esperienze per fissare sempre nuovi e più ambiziosi obiettivi e dare risposte sempre più concrete al mondo del lavoro, che oggi più che mai sembra essere al centro di una cornice fatta di sempre più scarse tutele giuridiche e sempre maggiore rassegnazione di giovani cervelli. Per noi «al vertice della piramide c'è la base della piramide». Questo è il concetto che bene riesce a sintetizzare lo spirito che ha caratterizzato il primo Open Fit e che ci accompagna nel quotidiano.

La tre giorni si è collocata in una fase di importanti mutamenti di scenario del nostro Paese sia dal punto di vista economico che sociale i quali, per essere affrontati nel modo corretto, richiedono un nuovo assetto strategico sia sotto il profilo sindacale sia sotto quello organizzativo. Una stagione di contratti collettivi scaduti, di governi che, ancora una volta, pensano di poter fare a meno

dei corpi intermedi, illudendosi drammaticamente che si possa fare senza il sindacato. Una stagione di contrapposizioni dentro e fuori dal Governo, una stagione in cui l'imperativo è "dividersi", in cui stare da una parte o dall'altra è la conditio sine qua non, sempre e a qualunque costo, anche calpestando gli interessi generali del Paese, e delle persone. Siamo passati dalla moda dei "benaltristi", lanciata da quelli che ritengono che ciò che si fa "non basta" e che ci vorrebbe appunto "ben altro", alla moda dei "disfattisti" e cioè di quelli che, a fronte di qualsiasi evento o situazione, sanno solo esercitare la critica negativa e il pessimismo sistematico. Non era utile la prima così come non è utile la seconda.

Sul piano della mobilità e dei servizi connessi, l'assenza di una solida politica dei trasporti di medio-lungo termine, capace di affrontare in maniera sistemica le problematiche del settore, si avverte forte e si acuisce tutte le volte che si prospetta una criticità: la caduta del ponte Morandi, la crisi di Alitalia, la drastica riduzione del finanziamento statale al settore del trasporto pubblico locale,

*l'idea perdente di riclassificare Rete ferroviaria italiana nell'ambito della pubblica amministrazione e potrei continuare, ma mi fermo. È in momenti come questi che il livello istituzionale più alto dovrebbe mettere in campo azioni efficaci per contrastare i fenomeni negativi tutelando la collettività. Un'utopia. Assistiamo infatti solo a continui e sterili battibecchi tra chi siede al momento sui troni del governo. Schermaglie che, di certo, non aiutano il Paese a intraprendere un percorso di ripresa.*

*La strategia della Fit è già sul tavolo. Innalzare la capacità di iniziativa e di intervento della nostra rete, delle nostre prime linee, essere sempre più presenti nei luoghi di lavoro e nei territori fino ad arrivare ai più periferici, proprio lì dove le tutele sono più scarse e i bisogni sempre più doviziosi. Il nostro mantra è "aprire le nostre Fit per coinvolgere le persone iscritte e non, per attivare con loro un attivo e proattivo confronto". Ci saremo per "intercettare" i bisogni, le difficoltà, le ostilità e per agevolare e accompagnare la ricerca di soluzioni per raggiungere gli obiettivi di miglioramento delle condizioni sociali e restituire benessere, tutele, qualità del lavoro e dei servizi alla collettività. Seppur questa rappresenti una operazione tanto ambiziosa quanto impegnativa, la squadra della Fit-Cisl sa di potercela fare. Abbiamo una marcia in più. Possiamo contare sulla nostra indiscussa capacità di saper migliorare le nostre performance tecniche, relazionali e organizzative, attraverso la formazione e l'aggiornamento continuo della nostra "prima linea", quanto dei livelli di maggiori di responsabilità perché chi è quotidianamente impegnato a confron-*



*tarsi sulla soluzione dei problemi possa sentirsi ed essere parte di in una rete operativa integrata, pronta a cogliere i cambiamenti che, spesso in modo repentino e brusco, investono l'intero mondo del lavoro.*

*Aprire le porte per crescere insieme è la giusta strategia. A confermarlo sono anche i dati che mostrano l'andamento crescente del nostro tesseramento dello scorso anno. Più associati significa più rappresentanza e più potere contrattuale a beneficio delle lavoratrici e dei lavoratori ma non solo, anche dei giovani occupati e non e di chi un lavoro lo aveva ma lo ha perso e giovane non è più.*

*C'è molto da fare, ne siamo consapevoli ma, come detto sopra, non ci daremo per vinti. Sperimentaremo percorsi di orientamento per conoscere e valorizzare le potenzialità delle persone e agevolare la loro opportuna collocazione o ricollocazione nel mercato del lavoro, valicheremo le nuove frontiere dell'azione*

*sindacale, arrivando nelle vaste periferie del mondo del lavoro e della vita sociale.*

*Il rapido avvento delle tecnologie telematiche porterà con sé un significativo mutamento del lavoro e accentuerà la polarizzazione tra lavori poveri, a basso contenuto professionale, e lavori ricchi ad alto contenuto di conoscenza. Anche su questo, la squadra della Fit-Cisl dovrà essere in grado di rappresentare ancora meglio queste polarità, adattando appunto la sua operatività alle diverse esigenze per garantire un'efficace tutela delle persone: per allargare lo spazio dei diritti e per ridurre, al contempo, le situazioni di marginalità, che penalizzano, dividono e allontanano sempre di più. Una grande sfida con la quale la nostra organizzazione ha deciso di misurarsi. E ne perfezionerà i dettagli all'Assemblea organizzativa del 2 luglio 2019.*

### **È ora di rimettere in moto il Paese...**

*Il primo semestre di un anno che, nelle previsioni del Presidente del Consiglio Conte, doveva essere "bellissimo", si è ormai concluso e l'Italia (ma non solo quella) del lavoro è ferma con le quattro frecce accese. Un segnale di emergenza per ricordare al Ministero per lo Sviluppo Economico che ci sono 160 tavoli di crisi aperti in attesa di soluzioni, che l'occupazione rimane sostanzialmente stabile con qualche tenue incremento, che il divario fra Sud e Nord penalizza sempre di più l'intero Paese, che il debito pubblico italiano ha superato la soglia dei 2.319 miliardi di euro, che dall'inizio dell'anno 545 persone hanno perso la vita a causa di un infortunio sul*

lavoro.

Scendendo in ambito trasporti, oltre alle “quattro frecce” dovremmo esporre direttamente il triangolo. Ci sono, infatti, questioni pendenti da troppo tempo. La più nota alle cronache è la crisi finanziaria di Alitalia che dal maggio 2017 è in amministrazione straordinaria; sul versante infrastrutture come si è detto più volte non c'è un problema di scelta fra piccole o grandi opere, c'è il problema di far partire i cantieri per realizzare le infrastrutture essenziali per il Paese e per la sua intermodalità già ben individuate, scelte e raccolte nel documento “Connettere l'Italia” del 2016; in materia di politica dei trasporti e di regole occorre eliminare tutti quegli elementi che frenano il sistema e che, negli anni, ne hanno impedito la crescita, lo sviluppo e, ancora, che hanno frenato gli investimenti, dissuasato e demotivato i nuovi talenti. La sempre più scarsa e inadeguata sicurezza sul lavoro, la continua limitazione dell'esercizio del diritto di sciopero, il crescente numero dei contratti collettivi di lavoro scaduti e in scadenza che faticano ad essere rinnovati continuano ad essere una ferita che non si rimargina.

Il Paese ha bisogno di ripartire e anche presto, perché si stanno cominciando ad avvertire inequivocabili segnali di insofferenza. Lo testimoniano anche i risultati delle ultime elezioni amministrative.

Una recente indagine dell'Istituto Piepoli ha rilevato che gli italiani ripongono la loro fiducia nelle forze dell'ordine e nella chiesa cattolica. Seguono in crescita – sempre secondo il sondaggio – la Banca d'Italia, il Parlamento europeo e i sindacati mentre la fiducia nel parlamento e nella magistratura è in calo e verso la parte bassa della classifica.

L'asticella della crescita si è spostata drasticamente verso il basso e il prossimo autunno minaccia un'ul-

teriore peggioramento. Ne avevamo acquisito la consapevolezza fin dal mese di ottobre dello scorso anno. E oggi, insieme alla Cisl e a tutto il movimento sindacale confederale, con forti iniziative che si sono concluse con la manifestazione del 22 giugno 2019 a Reggio Calabria per lo sviluppo del nostro Meridione, sollecitiamo un radicale stravolgimento del disegno di politica economica del Governo, da articolare su più investimenti, sullo sblocco delle infrastrutture, da quelle grandi a quelle medie, su sostegni adeguati per l'innovazione, la ricerca, la formazione. E sulla sicurezza. Siamo di fronte ad un vero bollettino di guerra giornaliero, con lavoratori che perdono la vita nei posti di lavoro. Triste da dire, ma sembra proprio che pur di conseguire un profitto si possa passare sopra a tutto, anche sulla vita dei lavoratori. La messa in campo di tutte le misure tese alla salvaguardia dell'incolumità delle persone è infatti considerata un costo e non un investimento, purtroppo. La tragica e triste sequela dei decessi ci indigna non solo perché in netto contrasto con un diritto fondamentale delle persone, “il diritto alla salute” sancito dall'articolo 32 della Costituzione e il diritto alla “tutela della salute e dell'integrità psico-fisica dei lavoratori” garantito dall'articolo 2087 del codice civile che impone l'obbligo al datore di lavoro di adottare, nell'esercizio dell'impresa, tutte le misure necessarie per la tutela dell'integrità fisica e della personalità morale dei lavoratori, ma anche perché non ne parla più nessuno, perché sul tema c'è una sorta di assuefazione mista a rassegnazione, come se questo stillicidio infernale non si potesse fermare. Una “giornata mondiale per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro” non può bastare. Dobbiamo parlarne tutti i giorni con l'obiettivo di trovare la soluzione. Solo così potremo riuscire a far permeare la cultura della sicurezza in tutti gli ambiti lavorativi.

Questo insieme a tanti altri è uno

dei temi che rientrano a pieno titolo nella vertenza trasporti che abbiamo varato ufficialmente il 26 giugno 2019 con il nostro Comitato esecutivo insieme a quelli di Filt-Cgil e Ultrasporti. Una vertenza per “Rimettere in movimento il Paese”, per ricordare al Governo che il tempo è scaduto. Siamo una forza responsabile, ma certamente non disponibile all'inerzia o alla rassegnazione in attesa che le cose cambino e che la politica inverta la direzione di marcia. Per questo siamo stati costretti a ricorrere allo sciopero generale dei trasporti che si effettuerà a fine luglio. Ne valuteremo i diversi aspetti. Con una precisazione: non sarà uno sciopero “contro” qualcuno, ma sarà per innalzare gli standard di sicurezza, per migliorare le condizioni di lavoro, per rinnovare i contratti di lavoro scaduti, per cambiare in meglio le regole di sistema, per consegnare al Paese trasporti efficienti, efficaci, sicuri e di qualità. La stella polare che ci guida è la tutela del lavoro, insieme al grande obiettivo del “bene comune”. È il paradigma dei nostri comportamenti che scaturisce dal grande valore dell'autonomia che ci distingue e caratterizza.

Non siamo un sindacato antagonista, ma una forte organizzazione sociale che vuole assicurare il suo originale contributo, con la sua attiva partecipazione, per conquistare obiettivi che uniscano strettamente lavoro e nuovo benessere per il Paese. Ed è in questo intreccio virtuoso che si salda la lunga esperienza della nostra Fit e di tutta la Cisl. Un intreccio che si sviluppa pragmaticamente attraverso il confronto e i tavoli negoziali. Ed è quanto sollecitiamo alle forze politiche, quale premessa per convergere su un comune sentiero di autentico sviluppo dell'economia e di risposte adeguate alla domanda di occupazione, che viene espressa in particolare dai giovani, a partire dal nostro Mezzogiorno.

Per realizzare tutto ciò è necessario “Rimettere in movimento il Paese”.

# Le nostre proposte per il rilancio della portualità

Il Governo latita. La Fit-Cisl lavora al rinnovo del contratto



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



Nel quadro generale della situazione dei porti, che vede un sostanziale blocco del negoziato per il rinnovo del contratto nazionale di lavoro, scaduto lo scorso 31 dicembre, siamo molto attenti e preoccupati per le criticità che avvertiamo in specifiche situazioni. La più acuta, in questi ultimi giorni, che è deflagrata in tutta la sua

drammaticità, ma già da mesi covava sotto la cenere, è quella del porto di Cagliari, dove sono a rischio 600 posti di lavoro, a cui si aggiungono quelli dell'indotto per un numero di pari entità.

Questa è infatti l'occasione per ribadire, con forza, il senso e la direttri-

ce strategica dello sciopero nazionale dello scorso 23 maggio. A partire dalla nostra severa denuncia sulle difficoltà che stanno emergendo in tutto il settore della portualità, che registra una mancata visione d'insieme: sintomi ne sono il contenimento degli investimenti, gli atteggiamenti contraddittori che registriamo nelle auto-

rità portuali e l'assenza di una seria iniziativa da parte del Governo per l'avvio di un vero tavolo negoziale che consenta alle organizzazioni sindacali di discutere le grandi questioni che attraversano il nostro orizzonte. Questo è l'unico modo serio per andare oltre le "chiacchiere", per salvaguardare e rilanciare la posizione dell'Italia quale piattaforma logistica del Mediterraneo, destinata altrimenti a perdere rilevanza a livello internazionale.

## Nei servizi ambientali chiediamo l'applicazione della clausola sociale e la costruzione dell'economia circolare

Proviamo a ragionare. L'assenza di una politica nazionale dei trasporti e la mancanza di una organica strategia a livello centrale per le infrastrutture (ne risente in modo determinante la porta di connessione tra Mediterraneo e Unione Europea, che è il porto di Genova), ha facilitato le grandi compagnie di shipping e i terminalisti portuali nell'accaparrarsi gran parte delle nostre banchine senza garantire lo sviluppo del nostro sistema portuale.

Da parte nostra, nella piattaforma per il rinnovo del contratto nazionale, stiamo cercando di mettere le basi per la crescita di questo settore, da realizzare con un confronto aperto con tutte le forze che insistono e operano nei nostri porti, che vogliamo che siano sempre più autentici poli di qualificata crescita, economica e sociale, del nostro sistema Paese. Con la nostra azione sindacale, sfociata nel ricordato sciopero, abbiamo voluto rilanciare, con le altre organizzazioni confederali, un deciso cambio di passo, che trova appunto nel contratto di lavoro il grande ombrello di tutela dei portuali, oggi impegnati in un profondo e veloce processo di adeguamento alle nuove sfide che vengono poste dalle dinamiche del mercato globale, a partire dall'automazione, che sta prendendo piede sempre di più e ovunque.

Ribadiamo che noi non vogliamo su-

bire i cambiamenti ma governarli insieme ai lavoratori. Non a caso insistiamo sulla formazione per adeguare le attuali competenze professionali dei lavoratori ai compiti che sono posti dalla nuova organizzazione del lavoro nei porti e per facilitare l'ingresso di energie fresche, a partire dai giovani, in linea con le nuove esigenze che sono imposte dalle nuove tecnologie. In buona sostanza, un nuovo assetto del lavoro portuale, all'interno del quale un ruolo decisivo deve essere svolto dalle risorse umane che vi operano.

È necessario, in primo luogo, salvaguardare le peculiarità che contraddistinguono i lavoratori portuali. Le stesse mal si conciliano, ad esempio, con i perversi meccanismi dell'autoproduzione, che intaccano le professionalità e rendono meno sicure le condizioni di operatività. Sotto questo profilo, guardiamo con grande interesse alle positive ed interessanti esperienze che sono maturate, in particolare, in tante altre realtà dell'Unione europea, come in Belgio e in Olanda. Così come sosteniamo il completamento della riforma della portualità italiana, oggi al palo, con meccanismi di sostegno per facilitare il necessario ricambio generazionale con l'accompagnamento alla pensione.

Insistiamo inoltre sul rilancio del nostro modello di welfare, in modo che sia più orientato ad assicurare le opportune garanzie a favore dei lavoratori, senza peraltro trascurare un netto miglioramento delle condizioni salariali e di vita.

Sono questi, in estrema sintesi, i grandi temi che contrassegnano la nostra piattaforma contrattuale. Aprire il confronto con le controparti e con il Governo sono la nostra principale condizione per uscire dalle secche attuali, inaugurare una stagione di rilancio delle strutture portuali quale stimolo di un vero processo di crescita economica del Paese per aumentare le opportunità di occupazione.

Un accenno sui servizi ambientali è doveroso. Sono tantissimi i punti di criticità in tutto il territorio nazionale. Li abbiamo richiamati nel nostro recente convegno nazionale. Uno, in particolare, il non rispetto dei trattamenti come disciplinati nel contratto nazionale, a partire dalla corretta e puntuale corresponsione dell'ammontare del salario.

Giocano, in proposito, gli attuali meccanismi che condizionano gli appalti, attraverso il ricorso al massimo ribasso. Lo abbiamo sempre condannato e lo ribadiamo: va salvaguardata la clausola sociale, con la severa garanzia che gli emolumenti non devono intaccare i livelli previsti dai contratti del comparto. Pensiamo in particolare alle cooperative, che per la loro stessa mission non possono prevedere, tanto meno tollerare, livelli retributivi per i loro soci sovente molto lontani da quelli contrattuali.

In questi giorni il Ministero degli Interni ha reso noti i dati relativi ai roghi tossici che si sono verificati nel corso del 2018: circa 1.500. Con due considerazioni: si sono ridotti di numero rispetto al 2017 di poco più di 450, ma con un cambio negativo di tendenza in questi primi 5 mesi del corrente anno, con una media, leggermente più alta, del fenomeno. Determinata, in particolare, dai rifiuti urbani, dagli incendi dei cassonetti e della spazzatura per strada. Solo con una raccolta ben organizzata dei rifiuti si contrastano le situazioni di incendio doloso.

Alla luce di quanto detto si rende sempre più necessario intraprendere un percorso teso a costruire il modello di economia circolare sul quale la Fit-Cisl è impegnata da sempre con responsabilità e determinazione.

# È tempo di costruire l'Europa sociale

La Fit, insieme alla Cisl, all'Etf e alla Ces, ci crede e sta già facendo la sua parte



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

Chiuse le elezioni, siamo ancora in attesa di capire quali alleanze si faranno per garantire una maggioranza all'Europarlamento, che poi dovrà eleggere la nuova Commissione europea.

Qualunque sarà la coalizione di maggioranza, quello che davvero conta e ci preme in particolare come sindacato è che si acceleri sulla strada verso gli Stati Uniti d'Europa, in modo da creare una nuova realtà geopolitica in grado di fronteggiare alla pari potenze del calibro di Usa e Cina, invece di subirne le decisioni. Ma, soprattutto, auspichiamo che si progredisca rapidamente nel costruire un'Europa sociale, in altre parole un'Europa in cui al centro ci siano la persona e il lavoro, tema che da tempo è obiettivo centrale della nostra Cisl.

Tuttavia l'inadeguatezza attuale dell'Unione in tema di politiche sociali è palese e questo problema si è aggravato con la crisi che tutta la Ue sta attraversando. Le ragioni di queste difficoltà vengono da lontano. Innanzi tutto è noto come l'Europa sia difficile da riformare. Questa rigidità ha radici storiche chiare: siccome la Ue nasce per stabilire la pace dopo secoli di guerre sanguinose, il complesso di norme su cui essa si basa è volto principalmente a mantenere l'equilibrio tra gli Stati, in modo che nessu-

no sia prevaricato. Questo implica che fare le riforme sia complicato perché richiede spesso l'unanimità, che è difficile da ottenere considerando la diversità di punti di vista dei vari paesi. Per aggirare il problema, la Ue spesso ha fatto ricorso alle cosiddette soft laws, cioè leggi non vincolanti, che però, va da sé, non hanno la forza necessaria a sostenere i diritti dei cittadini e dei lavoratori.

Questo quadro già di per sé non facile è stato ulteriormente aggravato dall'allargamento dell'Europa a est e dalla recente crisi economica. L'ampliamento ha fatto sì che entrassero nella Ue paesi caratterizzati da lavoratori con tutele e salari più bassi. Stati che da un lato faticano ad adeguarsi agli standard del resto d'Europa, dall'altro traggono guadagno dalla concorrenza sleale, ossia il famoso dumping, che tante volte abbiamo denunciato anche su La Voce dei Trasporti, un esempio fra tutti, nel settore del trasporto aereo. In altre parole i paesi dell'est Europa attraggono aziende dell'ovest che delocalizzano o anche stabiliscono residenze fiscali fittizie in modo da eludere il fisco in Stati come l'Italia e pagare di meno i lavoratori, oltre che riconoscere loro meno diritti.

La crisi economica ha peggiorato la situazione perché, da un lato sono

aumentate le disuguaglianze dentro gli Stati e tra gli Stati (e quindi è cresciuta la necessità di un'Europa sociale), dall'altro tuttavia è emerso con forza il contrasto culturale tra paesi del nord, cuore economico e produttivo della Ue, e quelli del sud. Come è noto ha prevalso la linea nordeuropea dell'austerità, per cui avere i conti in ordine è anteposto a qualsiasi altro obiettivo, anche al perseguimento dell'Europa sociale.

Bisogna riconoscere che la Commissione guidata da Jean-Claude Juncker, legata alla legislatura europea appena terminata, ha cercato di invertire la tendenza in tutta la Ue: nessun altro prima di lui aveva agito in maniera altrettanto determinata e tuttavia le azioni da lui messe in campo si sono rivelate alla lunga estremamente insufficienti. Nel 2016 Juncker mette nero su bianco il Pilastro europeo dei diritti sociali, ovvero una carta dei diritti sociali della Ue composta da 20 principi che spaziano dal diritto a una retribuzione equa e a un salario minimo dignitoso, fino all'assistenza abitativa per le persone vulnerabili, passando per la tutela anche educativa dell'infanzia. Il Pilastro sociale è stato approvato l'anno successivo, ma il suo limite principale è che non è vincolante, perché richiede che di volta in volta che i singoli Stati adottino i provvedimenti normativi necessari ad applicarlo.



delle parti sociali che, come dice il loro stesso nome, sono le prime latrici delle istanze dei cittadini e dei lavoratori tutti.

Questo è vero specialmente per i trasporti, che sono un settore sì strategico (come continuiamo a ripetere al per ora distratto Governo gialloverde), ma più di altri esposto alla forte innovazione di Industria 4.0 e dell'Internet delle cose. Noi non vogliamo impedire il progresso tecnologico, che è già qui, in mezzo a noi, ma vogliamo governarlo insieme ai lavoratori e naturalmente insieme alla Politica europea

Esso però non è irrilevante perché può essere usato dalla Corte di giustizia della Ue nella sua giurisprudenza. La Corte, infatti, ad oggi ha dato priorità agli obiettivi economici rispetto a quelli sociali nelle sue sentenze, tutelando prima di tutto gli interessi dei datori di lavoro, delle transazioni commerciali e della libertà di impresa transnazionale.

la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche questa da noi sviscerata su La Voce, e da quella sulle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili. Il terzo pacchetto include il regolamento per l'istituzione di una autorità europea per il lavoro e una raccomandazione della Commissione europea sull'accesso alla protezione sociale per tutti i lavoratori, autonomi inclusi.

con la P maiuscola, che deve riscoprire il suo ruolo, partendo dal rinnovamento portato dalle ultime elezioni, di veri leader e quindi di portatore di una visione di sintesi delle diverse istanze d'Europa. L'obiettivo è, ripetiamolo, ridare al vecchio continente un peso internazionale rilevante sia oggi che in futuro.

**Noi non vogliamo impedire il progresso tecnologico, che è già qui, in mezzo a noi, ma vogliamo governarlo insieme ai lavoratori**

Come si vede, sono passi avanti notevoli, ma ancora lontani dalla sufficienza. Sottolineo

Juncker ha poi presentato tre pacchetti di iniziative legislative per tradurre concretamente il Pilastro sociale: quello sulla mobilità lavorativa, che ha portato da una parte alla revisione della direttiva sui lavoratori in distacco transnazionale, di cui abbiamo parlato molto su La Voce dei Trasporti, raccontando la nostra battaglia per migliorare il testo legislativo, e dall'altra alla riscrittura del regolamento sul coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale. Il secondo pacchetto è formato dalla direttiva sul-

qui che la nuova normativa sul distacco ha visto un contributo importante della Fit-Cisl e di Etf, la Federazione europea dei lavoratori dei trasporti a cui siamo affiliati, mentre quella sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro è nata grazie alla significativa collaborazione della nostra Federazione assieme alla Cisl e alla Ces, la Confederazione sindacale europea di cui la stessa Cisl fa parte. Ed è proprio da qui che bisogna ripartire: è impossibile costruire un'Europa sociale senza il pieno coinvolgimento

Ci auguriamo quindi che, qualunque sarà la maggioranza che guiderà la Ue per i prossimi cinque anni, venga rafforzato ed esteso il Pilastro europeo. Noi, fedeli al nostro compito, da un lato continueremo ad avanzare proposte, insieme ai sindacati europei, e dall'altro vigileremo affinché la richiesta dei cittadini europei di ridurre le disuguaglianze e di non pensare solo ai conti sia ascoltata e trasformata in provvedimenti concreti.

# Concorso nazionale “Sono Stato io”: un successo anche la 3<sup>a</sup> edizione!



di **Silvia Ferro**

Non c'è che dire, anche la terza edizione del concorso “Sono Stato io”, da quest'anno dedicato a Nico Piras che ci ha lasciati il 12 novembre 2018 e che ne è stato l'ideatore, è stata un successo: i numeri lo confermano.

Gli elaborati arrivati negli uffici della Segreteria nazionale della Fit-Cisl alla data del 15 aprile scorso, termine ultimo fissato per la consegna di fumetti e/o spot audio-video, hanno raggiunto quota 627. Ben 181 in più rispetto alla seconda edizione e ben 385 in più rispetto alla prima.

È il segno evidente che l'approccio che abbiamo scelto è quello corretto e che i docenti, optando per “Sono Stato Io” fra i tanti concorsi promossi dal Ministero, hanno condiviso l'opportunità e l'esigenza di diffondere la cultura della legalità e, più in particolare, di promuovere la cultura del rispetto dei mezzi pubblici e delle persone che quotidianamente garantiscono la nostra mobilità.

Viviamo in un contesto in cui i principi della legalità, della moralità, dell'etica sembrano smarriti e gli egoismi individuali superano e mettono in discussione gli interessi generali e collettivi e, allo stesso tempo, l'illecito viene praticato come se fosse lecito. Nei confronti delle cose pubbliche non c'è la giusta attenzione e, conseguentemente,

manca la necessaria tutela. L'articolo 42 della Costituzione pur specificando che “La proprietà è pubblica o privata” si limita ad evidenziare come la proprietà privata sia un “diritto” («è riconosciuta e garantita dalla legge») senza nulla aggiungere sulla “proprietà pubblica”. Si è scritto e si è detto tanto sull'etica della gestione della “cosa pubblica”, poco sul suo rispetto e sul suo uso.

Verosimilmente, anche per queste ragioni, gli atti di vandalismo nei confronti dei mezzi pubblici, delle autostazioni, delle stazioni e delle pensiline, trovano una così larga diffusione senza contare che anche l'incuria spesso fa la sua parte.

E chi difende il mezzo pubblico sia dagli attacchi vandalici sia da chi vuol viaggiare senza biglietto, rischia di diventare vittima di aggressioni talvolta anche violente.

Sul tema aggressioni è intervenuto anche l'Inail, l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, il quale nel numero di novembre 2018 di “Dati Inail” ha evidenziato che, su circa 8.000 aggressioni all'anno, il 57% riguarda aggressioni da esterni all'impresa. Inoltre il periodico dell'Istituto precisa che: «Un lavoratore su quattro opera nella sanità. Seguono in graduatoria gli allevatori (colpiti da

animali), vigili e guardie giurate, conducenti di autobus e taxi, personale della scuola. Tra gli aggrediti il 39% è una donna.»

Per tutte queste ragioni, nel piccolo della nostra Federazione abbiamo deciso di investire per il terzo anno di seguito in prevenzione, partendo da dove i giovani si formano e cioè dalle scuole. Siamo riusciti a stimolare le riflessioni e la fantasia di 1.747 studenti. Sovente, infatti, gli elaborati sono il frutto di una diretta partecipazione di gruppi consistenti di ragazzi. Decisamente un bel numero e un bel risultato.

Aggressioni, evasione, vandalismo, incuria, maleducazione e violenza sono solo alcuni degli esempi di mancanza di senso civico che, coinvolgendo i ragazzi dai 6 ai 19 anni circa e utilizzando uno strumento, inedito per un sindacato, quale quello di un concorso nazionale, vogliamo contrastare. Gli studenti, liberi di esprimere la loro indignazione di fronte a eventi di questo tipo hanno infatti potuto dare libero sfogo alla loro creatività tecnica e artistica realizzando progetti accattivanti, educativi, ricchi di buoni propositi e speranze per un futuro migliore, anche se in alcuni elaborati è stato necessario coinvolgere dei “super eroi”.

Ironia a parte, abbiamo molto da imparare dai nostri ragazzi e possiamo

fare molto per loro e per il loro futuro; tutto sta nel riuscire a leggere nel modo corretto le loro esigenze, le loro difficoltà, le loro paure e nell'accompagnarli con dedizione nel loro percorso di crescita personale orientandoli al rispetto di se stessi e degli altri.

Individuato l'obiettivo, ovviamente, il primo passo per cercare di raggiungerlo è capire il "come". Lo strumento che abbiamo scelto, quello del concorso, grazie anche alla collaborazione del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca e il patrocinio del dicastero delle Infrastrutture e dei Trasporti, ha senza dubbio favorito l'avvio di un ampio e positivo dibattito e confronto tra i ragazzi, tra i ragazzi e gli insegnanti, tra i ragazzi e le loro famiglie e tra i ragazzi e il sindacato su temi che meritano una sempre maggiore attenzione. Le regioni in cui vi è stata maggiore partecipazione sono state: Lazio, Veneto, Emilia Romagna e Sardegna.

Nessuno di noi ha la sfera di cristallo capace di prevedere il futuro, ma l'entusiasmo mostrato dalle due precedenti commissioni giudicatrici che hanno visionato gli elaborati ci permette di affermare con grande serenità che anche la nuova commissione apprezzerà l'impegno degli studenti.

Un rappresentante nazionale della Fondazione Motus, uno del Ministero dell'Istruzione dell'Università e della ricerca, uno del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, uno dell'Agenzia Confederale dei Trasporti dei Servizi (Agens), uno dell'Associazione Nazionale Autotrasporto Viaggiato-

Ed. 2017-2018 "2 supereroi in tram" di Samira V.  
2° classificato categoria scuola secondaria di 1° grado II Edizione



ri (Anav), uno dell'Associazione Trasporti (Asstra), uno dell'Associazione Federmobilità, uno di Rete ferroviaria italiana, uno di Trenitalia, uno di Trasporti Passeggeri Emilia Romagna (Tper) e uno dell'Azienda Trasporti si sono riuniti il 27 giugno 2019 per avviare la fase di valutazione degli elaborati.

I lavori più rappresentativi dell'iniziativa verranno premiati sulla base dei diversi criteri previsti dal bando: originalità del prodotto, qualità della proposta artistica, congruità del prodotto con il tema, qualità complessiva delle immagini, dei testi e dell'audio con riferimento alla capacità di trasferimento del messaggio alla base del concorso.

Infatti, a titolo di incoraggiamento nell'interesse della collettività e di ri-

conoscimento del merito personale, ai primi tre classificati di ogni grado scolastico (scuola primaria, secondaria di primo e secondaria di secondo) e per ogni sezione (fumetto e spot audio-video) verrà consegnato un buono libri del valore di 500 euro al primo classificato, di 350 euro al secondo e di 250 euro al terzo. In più verranno distribuiti gadget del concorso a tutti i compagni di classe dei vincitori; potranno essere vinte dai ragazzi delle biciclette mountain bike e dei notebook dalle scuole.

La premiazione, visto il corposo lavoro che attende i componenti della commissione giudicatrice, avverrà a settembre 2019.

Non è un'utopia constatare che quanto seminato in questi anni, e magari nei prossimi, verrà raccolto dalle comunità locali nelle quali si innestano le strutture scolastiche che hanno aderito all'iniziativa, fino a creare un tessuto sociale e culturale più diffusamente orientato al rispetto del lavoro, lungo una direttrice che sa sempre declinare la crescita dell'economia e il ruolo decisivo che è affidato alle risorse umane, attraverso un lavoro qualificato e duraturo, quali protagoniste nella costruzione di un mondo davvero migliore, esattamente in coerenza con il loro impegno per affermare una nuova cultura, che ponga davvero al centro la persona.

La Fit-Cisl è anche questo: un'organizzazione sindacale che non si occupa solo di tutelare il lavoro e i diritti delle lavoratrici e dei lavoratori che rappresenta, ma fa anche cultura ed è sempre pronta a guidare i cambiamenti.

# Il primo OpenFit? Un successo coinvolgente

La Fit-Cisl si è riunita a Rimini per approfondire le tematiche dei trasporti

## OPEN FIT

"LA FIT CRESCE CON IL DIALOGO,  
CON IL CONFRONTO E CON TE"

OpenFit: una iniziativa decisamente innovativa. È andata oltre la positiva valutazione sullo "stato di salute" della nostra organizzazione. Lo confermano le sue dinamiche di crescita sotto il profilo organizzativo, con un consistente incremento di nuovi iscritti nel 2018, e gli importanti risultati che ha saputo conquistare nei diversi comparti del variegato sistema dei trasporti. Un percorso in forte controtendenza rispetto a una situazione economica e sociale dai contorni molto complessi, che offrono un quadro complessivo di stagnazione del sistema Italia. Tutti gli aggregati lo confermano e perfino il Governo è costretto a prendere atto che occorre, come tutta la Cisl insieme alle altre organizzazioni confederali ha ribadito in diverse circostanze in tutti questi mesi, una decisa correzione di rotta.

Dunque dal 27 al 29 maggio è stata impegnata a Rimini tutta la prima linea della nostra Fit e l'evento è stato aperto dal nostro Segretario generale **Salvatore Pellicchia**, che ha sottolineato: abbiamo ottime performance, da migliorare ulteriormente attraverso l'impegno convergente del nostro grande patrimonio delle risorse umane. Una occasione, ha puntualizzato, di analisi e di riflessione, all'indomani delle elezioni europee, per aprire un confron-

to a tutto campo, sulle tante complesse questioni che attraversano il nostro orizzonte. Ma soprattutto, ha precisato, per impegnare l'intero gruppo dirigente, ad ogni livello di responsabilità, i componenti dei presidi territoriali e gli attivisti in un proficuo e intenso confronto per approfondire le corpose questioni che viviamo nei nostri diversi comparti. Con un preciso obiettivo: individuare e proporre le soluzioni e le iniziative opportune da tradurre in linea strategica sulla quale impegnare poi tutta l'organizzazione. In linea con le nostre peculiarità, con il valorizzare sempre di più il nostro capitale intellettuale per gestire al meglio le nuove sfide e per tutelare con maggiore efficacia le lavoratrici e i lavoratori.

Sono questi i grandi temi affrontati in questa tre giorni. Ecco, in estrema sintesi, i passaggi salienti.

Nel pomeriggio del primo giorno, il tema affidato alla riflessione dei partecipanti è stato racchiuso nel concetto di Second Life (seconda vita), che è stata posta come un interrogativo: è possibile, per i lavoratori che svolgono lavori particolarmente gravosi e usuranti,

immaginare un secondo periodo di vita lavorativa, in attività decisamente alternative alla soglia dei cinquant'anni età? Lo spunto è stato offerto da un'attenta ricerca sperimentale voluta dal nostro comparto dei marittimi. Con un corollario sulla eventuale possibilità che le indicazioni che emergono dalla ricerca si possano estendere ad altri nostri ambiti.

Second Life è stata anche oggetto di uno dei quattro specifici panel (gli altri sono Rappresentanza, Salute e Sicurezza, Welfare) scelti per non delimitare, anzi per allargare l'analisi, la riflessione e le indicazioni dei partecipanti. I contributi espressi dei singoli panel sono stati poi esposti nell'incontro in plenaria a conclusione dei lavori, coordinati dai Segretari nazionali Monica Mascia e Maurizio Diamante.

L'apertura del tema Second Life è stata affidata al Coordinatore degli ispettori Itf **Francesco di Fiore**, nostro rappresentante. Di Fiore è partito da una constatazione: la peculiarità del lavoro



Con una parola, esprimi il tuo giudizio, sull'esperienza vissuta nel corso di questo primo OPEN FIT



una strada, certo complicata, ma possibile. E dopo le risposte che il Professore ha dato agli interrogativi che avevano posto diversi

dei marittimi, con lunghi periodi di navigazione e con attività particolarmente usuranti. Questi lavoratori dopo un certo periodo vorrebbero rimettere i piedi sulla solida terra. È possibile? È l'interrogativo che si è posta l'Ifa a livello globale e ha finanziato una ricerca per fare il punto sulla situazione dei marittimi italiani, che è stata affidata a un team guidato da **Giovanni Satta**, Professore del dipartimento di economia all'Università di Genova, che ne ha illustrato puntualmente gli aspetti più significativi. Gli intervistati sono stati 800. Questo il quadro che è emerso: il 6% sono donne; l'83% guarda con interesse a una collocazione a terra mentre il 17% possono essere classificati come "lupi di mare"; il 51% hanno contratti a tempo indeterminato. In questo quadro si sono sviluppate le analisi sulle competenze acquisite dai singoli, che offrono, in un segmento molto dinamico come lo è lo shipping sul mercato globale e in quello italiano, interessanti opportunità. La prima difficoltà è quella di incrociare domanda e offerta di lavoro, anche perché chi opera sulle navi non può avere le informazioni delle tendenze di mercato. Questo scoglio lo si supera attraverso una precisa analisi sulle specifiche competenze individuali che potrebbero essere ulteriormente calibrate con l'affinamento che può scaturire dagli opportuni processi di formazione, per tarare meglio le opportunità che scaturiscono sia dal mondo dello shipping, ma anche da altri comparti produttivi. Satta in proposito ha illustrato, in dettaglio, i percorsi da costruire attraverso l'utilizzo delle più avanzate tecnologie, che possono essere facilmente estese agli altri comparti del complesso sistema dei trasporti. In buona sostanza Second Life non è una onirica utopia quanto

interventi è scaturita la consapevolezza che il progetto che la Fit ha messo a punto costituisce un asse strategico della sua iniziativa, con un positivo impatto per i lavoratori del mare, ma anche dei trasporti in generale.

E che il tema sia largo e penetrante lo ha confermato il Segretario confederale della Cisl, **Piero Ragazzini**, nel suo intervento a chiusura dei lavori del pomeriggio. «Dobbiamo uscire - ha affermato - dal nostro tradizionale fortino, facendo leva sui grandi valori che distinguono e caratterizzano la nostra identità di sindacato nuovo». E ha precisato che: «Dobbiamo certo difendere e tutelare chi rappresentiamo, ma anche coinvolgere e aggregare nelle nostre iniziative, per dare speranza in un futuro migliore a quella ampia platea, a partire dai giovani, che sta alla finestra o ai margini delle dinamiche sociali». Open, aprire per Ragazzini è la strada maestra che la Cisl persegue. «Lo confermeremo - ha concluso - alla nostra assemblea organizzativa del prossimo luglio e stimoleremo l'ampia rete dei nostri servizi a facilitare e dare una nuova spinta

Il giorno successivo si è riunito il Consiglio generale. Il punto centrale dell'ordine del giorno è stato la relazione del Segretario generale sulla situazione sindacale. Pellicchia, infatti, non si è soffermato sugli aspetti relativi al momento politico, «con un clima - ha osservato tutt'altro che positivo» dopo le elezioni europee, lasciando che il tema fosse trattato dalla Segretaria generale della Cisl, Annamaria Furlan.

Questo il quadro che ha tracciato: gli effetti di un lavoro poco attento del legislatore complicano la situazione dei trasporti. Nonostante l'attacco al diritto di sciopero, facilitato da una legge "blanda", sulla quale si innesta l'iniziativa della Autorità con decisioni poco rispettose delle norme, abbiamo realizzato in questi ultimi mesi due scioperi nel trasporto aereo e uno per rimuovere gli ostacoli frapposti dalle controparti per il rinnovo del contratto nazionale dei lavoratori portuali. Su Alitalia siamo fermi al palo, in attesa che la situazione si sblocchi. Vedremo.

Nello scenario del trasporto aereo, a partire dal rinnovo del contratto, non si muove foglia per l'inerzia del Governo. Le Regioni intanto continuano ad assicurare incentivi alle low cost, che vanificano una corretta competizione di mercato, in assenza di un quadro di regole, a partire dalle condizioni di lavoro e dei trattamenti retributivi. Con l'accordo che abbiamo sottoscritto con Ryanair nello scorso mese di gennaio abbiamo aperto un varco certamente molto significativo. Il nostro obiettivo è dare ulteriore spinta per una adeguata tutela a tutti gli operatori del comparto.

Quanto a Enav, contrastiamo ogni tentativo di riproporre lo schema delle "quattro repubbliche marinare" perché in tutti gli aeroporti vi sia il presidio della torre di controllo.

Relativamente al gruppo Fs Italiane, abbiamo valutato con grande attenzione il progetto industriale per il quinquen-



alla nostra azione, che salda sempre più strettamente i "bisogni" del lavoratore con quelli della sua vita personale».



nio 2019- 2023, decisamente orientato alla crescita e allo sviluppo importante dell'occupazione, diretta e dell'indotto. Non mancano elementi di criticità che affronteremo nei confronti che svilupperemo anche con le società del gruppo.

Venendo al trasporto pubblico locale, sono evaporate, nelle scelte del Governo, quote importanti di finanziamenti; tagli che contrastano con ogni prospettiva di sviluppo del comparto. Cassati anche i 50 milioni per i trattamenti di malattia. Certamente non demordiamo nella nostra iniziativa e puntiamo a riportare le diverse questioni sotto l'ombrello di un contratto unico, nel rinnovo di quello nazionale, scaduto il 31 dicembre del 2017.

Parlando del settore dell'autotrasporto merci e logistica, Pellecchia ha sottolineato che sovente gli accordi che firmiamo, insieme alle altre organizzazioni confederali, vengono "stravolti" dallo strumentale inserimento di organizzazioni pirata. In particolare, in questi settori si amplificano le vistose contraddizioni nell'assegnazione degli appalti, dietro cui si mimetizzano inaccettabili forme di caporalato, a tutto discapito del rispetto dei diritti dei lavoratori. E vista la larga presenza di dipendenti immigrati coinvolgeremo l'Anolf, organismo confederale, per arginare ogni fenomeno di moderno schiavismo.

Il Segretario generale ha parlato anche dei servizi ambientali, evidenziando che abbiamo affrontato tutte le temati-

che del comparto e ri-precisato la linea strategica nel nostro recente convegno nazionale. Sono maturi i tempi e le condizioni per puntare a un unico contratto nazionale, superando l'attuale dicotomia tra aziende pubbliche e private.

Su un altro tema si è soffermato Pellecchia: dobbiamo superare ogni rincorsa in solitudine dei nostri comparti per impegnarli in una unica vertenza del sistema trasporti. È il nuovo orizzonte sul quale si muoverà la Fit e che verrà posto al centro del dibattito nella prossima conferenza organizzativa.

Il dibattito, con tantissimi interventi, ha fatto emergere la grande vitalità dell'organizzazione nelle diverse articolazioni regionali, con le loro peculiari situazioni e criticità. Tutti gli interventi sono confluiti nella visione che ha tracciato il Segretario generale. Ne è conferma l'approvazione all'unanimità della mozione conclusiva.

Nel pomeriggio del secondo giorno si sono svolti i panel già citati, di cui si parla più ampiamente in articoli dedicati su questo numero de La Voce.

La mattinata del terzo giorno si è aperta con un'iniziativa inedita: tutti i partecipanti ad OpenFit hanno avuto la possibilità di connettersi a un sito ed esprimere anonimamente un giudizio sulla tre giorni, riassunto in un solo aggettivo. La parola in assoluto più gettonata è stata "coinvolgente" ed è proprio questo l'obiettivo che OpenFit voleva centrare, a riprova del successo dell'iniziativa.

Subito dopo è seguito l'incontro in plenaria per la conclusione dei lavori svolti dai panel. Con una indicazione, in proposito, avanzata dal Segretario generale: lasciare aperti i documenti predisposti dai singoli panel, da presentare alla nostra assemblea organizzativa, per consentire eventuali modifiche e integrazioni.

A seguire, si è tenuto il confronto tra il nostro Segretario generale Salvatore Pellecchia e **Orazio Iacono**, Amministratore delegato di Trenitalia, sul tema "Piano Industriale del gruppo Fs 2019-2023: quali riflessi avrà sull'economia del Paese e su Alitalia?" Fin dalle prime battute si è colto che i due protagonisti sono molto avvezzi al metodo del dialogo costruttivo, decisamente aperti al confronto.

L'Ad di Trenitalia ha tracciato, in premessa, le componenti essenziali del progetto industriale del gruppo per il quinquennio: un pacchetto significativo di investimenti di 58 miliardi di euro, con risorse finanziarie proprie, che daranno un'robusta spinta alla crescita e al consistente ampliamento di nuove opportunità di qualificato e duraturo lavoro: sono, infatti, previste 15mila assunzioni nei prossimi 5 anni. Ed è sul come che Pellecchia ha posto alcuni spunti di riflessione nel corso del serrato confronto. Li accorpriamo sinteticamente: superare l'ossessione dell'Alta Velocità, mirare a una efficiente e integrata rete di intermodalità, adeguare le infrastrutture, fare sinergia tra ferro e gomma con due protagonisti, Ferrovie e Anas. Ma il Se-



gretario generale ha chiesto anche come risponderà la galassia delle aziende del gruppo rispetto alle impegnative sfide che sono poste nel piano industriale. E inoltre, la grande questione che è posta dai meccanismi degli appalti.

Iacono ha colto le sollecitazioni del nostro Segretario generale e ha risposto con i numeri. Abbiamo programmato – ha precisato – l’acquisizione di 630 nuovi treni, tutti costruiti in Italia. Di questi solo 30 sono destinati all’alta velocità e 600 per ammodernare tutte le dorsali regionali, destinando il 45% alle regioni meridionali. La manutenzione verrà realizzata nelle nostre officine. Il grande disegno della intermodalità coinvolgerà l’intera rete del territorio con appropriati collegamenti con i porti e gli aeroporti e con i necessari adeguamenti delle infrastrutture. E con il potenziamento della rete lungo tutta la dorsale adriatica, con interventi incisivi nelle diverse regioni del nostro Meridione e nelle isole. L’Anas è parte integrante del gruppo e questo rende più facile la sinergia tra i trasporti su ferro e su gomma.

E Alitalia? Solo una assicurazione: abbiamo impegnato le migliori risorse, ma al momento non è possibile anticipare eventuali soluzioni. Resta centrale il nostro impegno per rispondere alle esigenze di quanti lavorano nel nostro gruppo e per dare risposte adeguate alle richieste della nostra vasta clientela, che puntiamo ad allargare, anche per ri-

correre il ricorso all’uso dei mezzi di trasporto individuali per privilegiare quelli collettivi, assicurando alti livelli di sicurezza e una importante gamma di servizi sui treni.

In chiusura di intervento, Iacono ha aggiunto: per quanto riguarda la galassia delle nostre aziende, vi è tutto il nostro impegno a fare “squadra” compatta e coesa per realizzare i grandi obiettivi che ci siamo proposti. E sarà attraverso il dialogo e il negoziato da sviluppare con le organizzazioni sindacali che si individueranno le soluzioni più adeguate, anche sul versante degli appalti.

Le conclusioni di questa tre giorni sono state affidate alla Segretaria generale della Cisl **Annamaria Furlan**, presente al confronto sul piano industriale Fs. Questo il suo commento a caldo: «Finalmente una giornata serena e buone notizie da un’impresa così importante del nostro sistema Paese con un organico piano industriale che salda strettamente le direttrici di crescita con quelle di dare nuove e importanti opportunità di occupazione». Furlan ha espresso grande soddisfazione perché questo gruppo compete nel mercato nazionale e in quello internazionale, con uno straordinario patrimonio di eccellenze, a partire dalle risorse umane. E ha sottolineato l’importanza strategica del sistema dei trasporti, per meglio connettere le articolazioni territoriali del nostro Paese e per unire in un co-

mune destino di civiltà e di crescita economica e sociale l’Italia all’Europa.

Riferendosi alle recenti elezioni europee, ha dichiarato: «Abbiamo vissuto nel nostro Paese la peggiore campagna elettorale, durante la quale poco si è parlato del vecchio continente mentre si è data la stura a dispute sempre più velenose che hanno visto su fronti contrapposti le forze politiche dell’attuale maggioranza». E ha così proseguito: «La nostra strada, se non cambia la politica economica del Governo, come con forza e determinazione sosteniamo, è tutta in salita. Ma non ci lasceremo condizionare dalle negative prospettive che ci presenta l’attuale scenario. Intensificheremo da subito - ha aggiunto - le nostre iniziative per aprire al Paese concrete prospettive di un nuovo processo di sviluppo economico e sociale, in stretta connessione con l’Unione Europea e con al centro il lavoro». La Segreteria generale ha poi sottolineato che oggi, con l’impegno di tutta la Fit, vede la conferma di quanto sia giusta la strategia che persegue la Cisl. E così ha concluso: «Moderne relazioni industriali, attiva partecipazione, negoziati, responsabilità e visione, come ha ribadito l’amico Salvatore Pellecchia, sono il percorso virtuoso per assicurare la crescita del sistema Paese e sempre migliori condizioni di vita dei lavoratori».

# OPEN FIT

"LA FIT CRESCE CON IL DIALOGO,  
CON IL CONFRONTO E CON TE"

Rimini

27-28-29 Maggio 2019

## PANEL 1

### Second Life

## Il progetto della Fit-Cisl che aiuta i lavoratori a riqualificarsi

In occasione del primo OpenFit, svoltosi a Rimini dal 27 al 29 maggio, è stato illustrato e approfondito il progetto denominato Second Life, che già agli inizi di quest'anno ha raccolto molti riconoscimenti nel campo marittimo. Second Life è stato anche oggetto del primo Panel, tenutosi durante il secondo giorno dell'evento riminese. L'obiettivo era capire se questo progetto possa essere riformulato su misura anche per le lavoratrici e i lavoratori di altri settori dei trasporti, che desiderino cambiare impiego, ma per farlo abbiano bisogno di essere riqualificati.

### Che cos'è Second Life

Ma partiamo dai contenuti di Second Life. Tale progetto, che ha come obiettivo quello di valorizzare le competenze acquisite dai lavoratori marittimi

sul mare per renderle "rivendibili" nel mercato del lavoro tradizionale "terrestre", è stato fortemente voluto dalla Fit-Cisl, finanziato dalla Itf, la Federazione internazionale dei lavoratori dei trasporti, a cui siamo affiliati, e realizzato dal Ciel, Centro italiano di eccellenza logistica trasporti infrastrutture dell'Università di Genova.

Second life nasce da un dato preciso e significativo: nel contesto dei marittimi, si è riscontrato che l'80% di loro, dopo 10-15 anni di lavoro marittimo, cerca di trovare un impiego a terra.

Attraverso lo studio dei ricercatori genovesi, sulla base di un questionario presentato alle lavoratrici e ai lavoratori, è stato possibile codificare delle skills (competenze) dei marittimi, mappare profili professionali di terra e, incrociando le competenze dell'u-

tente con quelle richieste a terra, individuare le opportunità di lavoro per i lavoratori del mare, oltre all'opportuna formazione, laddove necessaria.

### Il lavoro del Panel

Il gruppo di lavoro costituente il Panel, coordinato dalla Segretaria nazionale Monica Mascia, era composto come referente da Vincenzo Fausto Pagnotta, Coordinatore nazionale per il Trasporto marittimo, e da Carla Marchini, Stefano Di Cesare e Andrea Di Legge. Durante lo svolgimento dell'incontro, si è sviluppato un intenso confronto. È stato interessante capire e fare sintesi su quali possano essere le opportunità esistenti per le lavoratrici e i lavoratori dei trasporti al fine di una nuova ricollocazione lavorativa. Se per il marittimo era evidente la difficoltà di cambiare

mansioni in funzione della modifica dell'ambiente lavoro, da bordo a terra, per gli altri lavoratori volevamo conoscere prima di tutto le peculiarità delle mansioni e vedere se avrebbero trovato altre collocazioni in altri contesti lavorativi.

**Atteso che solo la flessibilità e i processi di adattamento permettono ai lavoratori di fronteggiare i momenti di crisi, il sindacato dovrà rivestire un ruolo di mediazione**

In apertura si è cercato di porre l'attenzione sulle premesse comuni a tutto il comparto dei trasporti, caratterizzato da una organizzazione complessa e che in ogni sua espressione deve garantire standard di servizio di alta qualità. Si è poi proceduto a un focus sull'impatto che hanno i cambiamenti tecnologici sulle mansioni dei lavoratori, partendo dalle conseguenze da essi procurate nel campo marittimo, ove l'attività di bordo è di per sé usurante.

Tali premesse impongono sfide importanti sulla gestione delle risorse umane che qui, più che in ogni altro comparto, rappresentano un elemento chiave del patrimonio aziendale e fanno la differenza. Perdere o non valorizzare adeguatamente una risorsa umana, in situazioni di forte competitività e pochi spazi di azione nel mercato, può diventare una questione di sopravvivenza per le aziende.

Nell'ottica dell'ottimizzazione delle proprie risorse da parte delle aziende, il lavoro di definizione e profilazione delle competenze dei lavoratori rappresenta un processo inevitabile e di sostanziale rilievo. In questa prospet-

tiva, la valorizzazione delle competenze del proprio personale, sia sotto il profilo delle hard skills (competenze tecniche e specifiche) che delle soft skills (capacità che fanno parte del bagaglio individuale dei lavoratori) diventa uno strumento irrinunciabile per la crescita aziendale.

le per la crescita aziendale.

Appurato che oggi, a differenza del passato, le competenze trasversali (soft skills) rivestono un ruolo fondamentale in quanto dif-

tenze trasversali (soft skills) rivestono un ruolo fondamentale in quanto dif-



ficilmente sostituibili, diventano sempre più apprezzabili le competenze tipicamente umane (empatia, adattabilità e problem solving e via elencando), per immaginare politiche occupazionali al passo con i tempi.

Ciò detto, atteso che solo la flessibilità e i processi di adattamento permettono ai lavoratori di fronteggiare i momenti di crisi, il sindacato dovrà rivestire un ruolo di mediazione. Il sindacato potrà, per esempio: svolgere un'azione di indirizzo, evidenziando le opportunità di formazione qualificata indispensabile; promuovere incontri seminariali tra aziende

e lavoratori, in modo che questi ultimi siano informati sulle necessità del mondo del lavoro e consapevoli delle eventuali prospettive occupazionali; fare sinergia con il mondo accademico di fronte alle reali esigenze del mercato occupazionale; promuovere delle convenzioni con le Università e le scuole di formazione per la realizzazione di tirocini; promuovere borse di studio per implementare la partecipazione ai corsi di riqualificazione.

Dal confronto tra i partecipanti al Panel è emerso che, nonostante sia indubbio che il mondo dei trasporti è interessato da un processo di rinnovamento e di trasformazione inarrestabili, nei lavori "terrestri" caratterizzati da poca specificità l'esigenza di una riqualificazione non è sentita nello stesso modo.

In conclusione, pur confermando la validità del progetto nell'ambito marittimo, al momento, negli altri ambiti contrattuali ricompresi all'interno della Federazione si riscontra una difficoltà a traslare e adattare il progetto Second Life.

Il ragionamento emerso dal dibattito, piuttosto, ha evidenziato l'esigenza di ricorrere agli strumenti tradizionali quali ad esempio: l'utilizzo degli enti bilaterali, la contrattazione e la ricollocazione e riqualificazione aziendale interna.

*Vincenzo Fausto Pagnotta  
Stefano Di Cesare  
Andrea Di Legge  
Carla Marchini*

# OPEN FIT

"LA FIT CRESCE CON IL DIALOGO,  
CON IL CONFRONTO E CON TE"

## PANEL 2

### Rappresentanza

## Il futuro della rappresentanza passa dai nostri valori

Nell'ambito del primo OpenFit, sono stati 75 i dirigenti, quadri e iscritti dell'organizzazione a confrontarsi all'interno del Panel 2, dedicato alla Rappresentanza.

Tale panel ha incentrato i lavori su quattro tematiche: attacco ai corpi intermedi; nuovi lavori nuove forme di rappresentanza; nuove modalità di proselitismo; rapporti con gli organismi europei.

I colleghi che hanno composto il Panel hanno da subito evidenziato grande interesse rispetto agli spunti che sono stati dati in apertura, contribuendo con numerosi interventi e sottolineando, ancora una volta, la forte propensione del nostro gruppo ad aprire un confronto su tematiche politico/sindacali, finalizzato al raggiungimento di un elevato livello organizzativo della

nostra Federazione, per meglio continuare a tutelare e rappresentare i lavoratori nel modo del lavoro in continua evoluzione.

Nel ringraziare tutti i colleghi che si sono adoperati per la riuscita di questo importante momento, di seguito riportiamo in sintesi i contenuti emersi dal dibattito.

È innegabile che, con la fine della prima Repubblica, il ruolo dei corpi intermedi si sia modificato; i partiti vivono sulla necessità di avere un uomo forte al comando, e il leader del momento si legittima nell'azione grazie al mandato popolare. Così, non solo i partiti, ma anche le associazioni produttive e di rappresentanza dei lavoratori vengono relegate al ruolo di spettatori. Da oltre un decennio il sindacato confederale non viene considerato a sufficienza;

si è ormai creata la convinzione che la parte politica possa e debba decidere tutto da sola, senza alcun confronto, senza tener conto della competenza di chi conosce, vive e opera nel contesto lavorativo.

La Cisl è nata su valori solidi e ancora oggi validi, quindi in un contesto come questo non si può che continuare a confermare il valore dell'autonomia dalla politica e dai partiti. Il nostro sindacato dovrà continuare a evidenziare le cose che non vanno, elaborare proposte, condividerle con i suoi associati e portarle a conoscenza della società politica e civile. Inoltre, un'organizzazione sindacale che voglia tutelare i lavoratori e i pensionati dovrà continuare a utilizzare la contrattazione come strumento d'azione.

La rapida evoluzione tecnologica nel

mondo del lavoro sta determinando fenomeni di atomizzazione della prestazione, che determinano condizioni di lavoro caratterizzate da un alto grado di competizione e spesso di instabilità. Al fine di intercettare questo cambiamento, la presenza qualificata e motivata dei delegati e delle delegate della nostra organizzazione dovrà continuare a essere una condizione fondamentale.

Bilateralità e pariteticità sono altri strumenti che vedono il sindacato, in particolare la Fit, come primario attore, superando la logica della pura contrapposizione con le aziende.

Un assetto organizzativo che integri il sistema di servizi esistenti all'interno della Cisl costituisce l'elemento fondamentale, per rendere l'organizzazione un punto di riferimento e di guida sia per gli occupati sia per coloro che, per situazioni diverse, sono alla ricerca di

occupazione. Tale assetto organizzativo deve essere un complesso in grado di fare opera di fidelizzazione e nello stesso tempo attività di proselitismo per acquisire nuovi iscritti.

preparare concretamente le ragazze e i ragazzi all'inserimento al lavoro.

È opportuno saper intercettare la nuova generazione facendosi conoscere, attraverso il dialogo, ma anche attraverso nuove forme di comunicazione e di contatto.

Andrà prestata molta attenzione e dedizione nell'individuare delegati e delegate stranieri, per far conoscere la nostra organizzazione al di là dei nostri confini culturali.

Grande rilievo assumono, ai fini della rappresentanza, i rapporti con gli organismi europei. Infatti le grandi dinamiche mondiali in atto, la globalizzazione, la continua e crescente spinta tecnologica devono essere motivo per il sindacato di un'organizzazione che deve prevedere un'unione forte a livello europeo e mondiale con al centro il lavoro, la contrattazione, il welfare. Fondamentale è un'azione sindacale attraverso l'unione di forze, in modo da attivare proposte sia all'interno degli organi sindacali europei Etf e Ces, ai quali siamo affiliati, sia attraverso le istanze verso le istituzioni comunitarie.

Di rilevanza strategica è la necessità di implementare sempre più azioni di coordinamento dei comitati aziendali europei (Cae), nonché i rapporti con le Federazioni sindacali europee, affinché circolino il più rapidamente possibile gli accordi e le informazioni necessarie a predisporre le conseguenti rivendicazioni da portare in discussione all'interno delle dinamiche comunitarie.

*Eliseo Grasso  
Angelo Acquafresca  
Michele Castellano  
Massimo Malvisi  
Francesco Sorrentino  
Valter Sensolini*

## Quella della salute e sicurezza non deve restare materia per pochi eletti

La contrattazione rimane il mezzo principale per dare una risposta alle lavoratrici e ai lavoratori che sempre più numerosamente sono e saranno occupati nelle nuove attività.



Per riuscire a dare rappresentanza a questi nuovi impieghi, serve la messa a punto di una rete di servizi, in cui l'erogazione di formazione risulta fondamentale. Quest'ultima infatti deve rispondere a criteri di continuità e innovazione; contenuti e modalità della formazione dovranno essere costruiti su misura di prime linee sindacali, futuri lavoratori, ma anche di coloro che già sono nel mondo del lavoro.

I giovani, occupati e non, esposti maggiormente alla precarietà del lavoro e allo sfruttamento delle proprie competenze, anche quando elevate, e tra i quali prevale un'idea distorta del mondo del lavoro, dovranno essere coinvolti iniziando già dall'età scolastica, inserendosi opportunamente durante il periodo di alternanza "scuola-lavoro", che devono diventare un momento strutturale della fase educativa, utile a

# OPEN FIT

"LA FIT CRESCE CON IL DIALOGO,  
CON IL CONFRONTO E CON TE"

## PANEL 3

Salute e Sicurezza

### Attuazione del patto della fabbrica

Normalmente, ci si ricorda del tema della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro solo a seguito di nefaste notizie che riguardano infortuni mortali. Ci si indigna, si protesta nell'immediato. Poi via, tutto nel dimenticatoio. A ricordare l'evento rimangono i parenti a sopportare il dolore, gli inquirenti, e forse una pattuglia di interessati o cultori di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Le parti sociali hanno una grossa responsabilità nel fare in modo che la sicurezza sui luoghi di lavoro non venga messa in mostra solo nelle tragiche evenienze, ma sia un tema da tenere sempre sotto la dovuta attenzione. Per questo, ma non solo, dopo 10 anni dall'entrata in vigore del d.lgs. 81/2008, il Testo unico per la sicurezza del lavoro, Cisl, Cgil, Uil e Confindustria alla fine del 2018 hanno sot-

toscritto un patto che vuole dare un sostanzioso rilancio all'attenzione su salute e sicurezza, in tutti gli ambiti produttivi. Il percorso era iniziato a marzo di quell'anno, con una serie di confronti e di analisi del sistema economico-produttivo del nostro Paese, che è terminato con la sottoscrizione, sempre tra Confindustria e Cisl, Cgil, Uil, del cosiddetto "Patto della fabbrica". L'obiettivo del patto è di riportare la centralità delle imprese nell'economia e la centralità della persona nella società e nel lavoro, attraverso la riaffermazione del fondamentale e necessario, quanto insostituibile ruolo delle parti sociali.

La spinta propulsiva determinatasi, dopo la sottoscrizione del "Patto della fabbrica", ha portato a un serrato confronto anche sul tema della salute e sicurezza sfociato nell'intesa del 12

dicembre 2018 che è stata denominata "Salute e sicurezza - attuazione del patto della fabbrica". Ciò che ne uscito è un grosso lavoro in cui si delinea non solo una visione complessiva sul tema, ma si propone un taglio di carattere operativo, dato in quanto vengono indicati percorsi di intervento condivisi che delineano un programma d'azione congiunto. La volontà, da un lato, è di stringere un accordo di reciproco impegno e, dall'altro, di estendere pubblicamente quanto condiviso per mandare chiari segnali alle istituzioni, alla politica e all'intero sistema produttivo ed economico, cercando di rivolgersi in modo più diretto a imprese e lavoratori.

L'intesa è corposa in quanto sono stati riportati, integralmente, tutti gli atti sottoscritti nel tempo tra le parti. Tale modalità è stata una scelta con-

divisa, perché ritenuta utile soluzione in termini di messa a disposizione di informazioni di merito, considerato il rilievo delle tematiche e l'articolazione dei contenuti oggetto del patto. Si sono, così, volute rimarcare le tappe di un percorso (seppur non sempre lineare e costante) di condivisione e di lavoro congiunto, volto a porre in essere interventi concreti, sulla base di posizioni comuni, a favore della prevenzione.

trata in vigore del d.lgs. 81/2008.

L'approfondita analisi richiama l'attenzione, anche, sul grave ritardo nell'emanazione di un rilevante numero di decreti attuativi, previsti dal d.lgs. 81/2008. Tali dilazioni vengono indicate come aspetto rilevante di un ritardo nell'efficacia del sistema prevenzionale, sottolineando le possibili conseguenze in ordine all'esposizione al rischio, soprattutto nei settori del

agile e l'istituto dell'accomodamento ragionevole.

Inoltre, vengono ricordati e riportati i temi oggetto degli atti condivisi nel tempo come: la proposta congiunta riferita alla procedura per l'accertamento dell'assunzione di alcol e di sostanze stupefacenti; la posizione condivisa in tema di composizione della Commissione consultiva permanente; la posizione condivisa in materia di



Un grande impulso ai testi è venuto dal lavoro, della Commissione consultiva nazionale permanente, svolto per l'elaborazione della "Relazione sullo stato di applicazione della normativa di salute e sicurezza e sul suo possibile sviluppo". Il confronto nell'organismo ha costituito, tra le altre, un'importante occasione di lavoro dove individuare punti di condivisione tra Confindustria e Cisl, Cgil, Uil, poiché si sono applicate, con gli altri componenti, nello sviluppare un'analisi approfondita del sistema di prevenzione e protezione nel nostro Paese, cogliendo l'opportunità aggiuntiva di svolgere una tale analisi a dieci anni dall'en-

trasporto ferroviario, marittimo, portuale e della pesca.

Oltre alle giuste osservazioni sui ritardi, troviamo anche le posizioni condivise che riguardano: la necessità di una revisione della procedura relativa alla valutazione dello stress lavoro-correlato; l'attenzione che deve essere riposta rispetto all'incidenza delle innovazioni tecnologiche e organizzative sulle tutele e sulla loro necessaria evoluzione; l'impegno a confermare quanto disposto dalla normativa vigente come passaggio nodale e riepilogativo della regolamentazione inerente il lavoro

riconoscimento degli organismi paritetici; l'accordo quadro di recepimento in tema di molestie e violenza nei luoghi di lavoro.

Importante da sottolineare è la riconfermata volontà tra le parti nel voler porre il tema delle molestie e della violenza sui luoghi di lavoro - nelle sue diverse forme che comprendono le molestie e le violenze, riferite ad entrambi i generi, di natura fisica, psicologica e sessuale - nel più ampio alveo della tutela della salute e sicurezza sul lavoro, indicando con chiara evidenza come tale problematica vada assolutamente considerata nello svol-

gere la valutazione dei rischi.

Nell'intesa c'è un chiaro richiamo alla necessità di rafforzare la posizione espressa, in tema di funzioni e governance dell'Inail. In questo senso, emerge con evidenza l'intento di vedere rafforzato il ruolo dell'Istituto, preservandone la governance duale, con una più ampia autonomia decisionale, patrimoniale e organizzativa, in modo da spostare il baricentro da logiche economiciste di pareggio di bilancio verso altre, come ad esempio favorire gli investimenti in prevenzione, ricerca e supporto alle imprese e ai lavoratori.

A ciò si aggiunge la richiesta dell'istituzione di un tavolo permanente con l'Inail, allo scopo di sviluppare analisi più approfondite dei dati sugli infortuni e malattie professionali per l'individuazione delle cause più frequenti e per la definizione di interventi mirati di prevenzione.

Tra i tanti impegni che le parti sottoscrittrici si sono dati, va ricordata l'espressione della congiunta volontà di presentare al Governo un documento che richiami l'attenzione sulla vigilanza in tema di salute e sicurezza sul lavoro, per creare un coordinamento centrale di tale attività. Le parti non intendono disconoscere il sistema dei controlli, oggi vigente, in capo alle Asl (citate espressamente tra gli organi di vigilanza), ma chiedono di ottenere interventi efficaci a più alta garanzia di certezza e univocità. Per favorire tale percorso è stata avanzata la proposta di trovare risorse aggiuntive per finanziare non solo le attività di vigilanza, ma anche per sostenere i costi dell'azione di supporto alle imprese e ai lavoratori, coinvolgendo l'Inail che dovrebbe mettere a disposizione risorse proprie.

La parte finale del patto prevede la rivisitazione dell'accordo interconfederale sulla Rappresentanza e pariteticità in materia di salute e sicurezza. Dopo 23 anni di attesa, sono stati rag-

giunti dei miglioramenti in termini di diritti di rappresentanza, che riassumere in poche parole non è facile.

### I tre punti centrali dell'accordo

L'accordo sancisce per il settore industria la concreta applicazione di quanto disposto dalla normativa vigente, in merito al ruolo dell'Rlst (Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sul territorio), quale figura di rappresentanza fondamentale per le realtà lavorative di più ridotta dimensione, ma al contempo figura sussidiaria dell'Rls aziendale, in caso di mancata presenza, per ragioni diverse, all'interno di una qualsiasi realtà aziendale dalle dimensioni anche superiori ai quindici lavoratori. Si tratta di un protocollo per gli Rlst che integra l'intesa su Rappresentanza e pariteticità; secondo step è l'istituzione e avvio dell'esercizio del ruolo degli Rlst e della rete della pariteticità, a decorrere dal novantesimo giorno dalla sottoscrizione di tale nuovo protocollo.

Nell'accordo, quale espressione della più ampia condivisione e dell'impegno verso la concretizzazione di quanto previsto, spiccano nel testo precise scadenze di attuazione, secondo una calendarizzazione mirata: dapprima procedura di elezione/designazione degli Rls aziendali, nelle aziende private di rappresentanza, da avviare dalla sottoscrizione dell'accordo; secondo step è l'istituzione e avvio dell'esercizio del ruolo degli Rlst e della rete della pariteticità, a decorrere dal novantesimo giorno dalla sottoscrizione del nuovo protocollo regolativo della rappresentanza e della pariteticità.

L'accordo prevede innovazioni importanti sul fronte dello svolgimento del ruolo degli Rls/Rlst, a partire da quelle seguenti: il raddoppio per i primi del monte ore dei permessi previsto (sempre comunque ampliabile mediante la contrattazione o in caso di accordi già in essere migliorativi); la possibilità prevista per gli Rls di po-

tersi info\formare, al di là delle ore minime previste quale formazione obbligatoria, anche al di fuori dell'azienda, non avendo a carico del proprio monte ore il tempo degli spostamenti da e verso i luoghi di info\formazione; la disposizione di un verbale e la sua necessaria archiviazione nella documentazione aziendale inerente la salute e sicurezza sul lavoro, finalizzato a formalizzare la consultazione degli Rls/Rlst, con possibilità di integrazioni riferite a proposte e/o osservazioni, da redigere e conservare sempre e comunque, anche in caso di verbale non firmato dall'Rls/Rlst per mancata condivisione delle modalità utilizzate per lo svolgimento di tale procedura; la previsione dell'aggiornamento della formazione degli Rls, dalla durata da definire mediante la contrattazione, anche nelle aziende con meno di quindici lavoratori.

Nell'accordo si prevede l'istituzione di un sistema di pariteticità, per il settore industria, su tutto il livello nazionale, con sedi presenti sul livello territoriale, al quale potranno aderire, come per tutto quanto previsto anche sulla rappresentanza, le realtà lavorative aderenti a Confindustria. Gli organismi paritetici che verranno costituiti, sia nazionale che territoriali, svolgeranno le funzioni previste all'art.51 del d.lgs. 81/2008.

Ora che il quadro generale è stato ampiamente delineato, non rimane che rimboccarsi le maniche per fare in modo che la salute e sicurezza non rimanga materia per pochi eletti, ma si traduca in un concreto contributo per migliorare le condizioni di salute e sicurezza in tutti gli ambiti di lavoro, così come è stato sollecitato nei lavori della tre giorni "OpenFIT" svoltasi a Rimini alla fine di maggio del 2019.

*Quirno Archilletti  
Angelo Curcio  
Silvia Ferro  
Rosario Fuoco  
Oswaldo Marinig*

# OPEN FIT

"LA FIT CRESCE CON IL DIALOGO,  
CON IL CONFRONTO E CON TE"

Rimini  
27-28-29 Maggio 2019

## PANEL 4 Welfare

### Il welfare 4.0

## è fatto su misura dei lavoratori

Il quarto Panel di OpenFit è stato dedicato al tema del welfare, ha avuto come partecipanti circa 70 delegati e attivisti provenienti da tutte le regioni e come responsabili, oltre al sottoscritto, Francesca Di Felice, Luigi Mansi, Mario Melchiori e Christian Tschigg. La partecipazione al Panel è stata notevole; di seguito ne riportiamo il documento di sintesi.

#### Cenni storici

Il welfare nasce con gli Stati moderni per affermare il diritto all'uguaglianza delle persone ed è ispirato al principio mutualistico di solidarietà. In particolare, nel secondo dopoguerra in Inghilterra si è avuta la realizzazione del welfare state, in pratica dello stato sociale con il compito di assistere la persona "dalla culla alla tomba".

Tale modello sociale si afferma anche

nel nostro Paese ed ha la sua massima espansione fino agli anni '80-'90. Da quel momento, l'enorme crescita della spesa pubblica comincia a mettere in crisi il modello, soprattutto per scarsità di risorse e iniziano ad affermarsi iniziative nel campo contrattuale, proprio perché il welfare state non riesce più ad assicurare tutte le politiche a beneficio dei lavoratori. Le iniziative della contrattazione collettiva vanno dalla creazione di fondi per la previdenza integrativa fino alla costituzione di pacchetti di assistenza sanitaria, dal sostegno al reddito familiare fino a proposte per il tempo libero e ad agevolazioni di carattere commerciale, rispondendo a quei bisogni diversificati che cambiano in relazione al ciclo di vita di ogni individuo.

#### Il contesto legislativo

A sostegno di tali politiche, in anni

più recenti il legislatore ha riconosciuto una serie di agevolazioni fiscali apportando modifiche agli artt. 50, 51 e 100 del Tuir, Testo unico Imposta sui Redditi. La stessa Agenzia delle Entrate con la circolare 5/E 29 del marzo 2018 ha riassunto gli interventi che si sono susseguiti dal 2015 fino alla legge di Bilancio 2018 prevedendo per i premi di produttività in denaro il riconoscimento dell'imposta sostitutiva del 10%. La stessa circolare ha previsto, altresì, per i premi di produttività fruiti il riconoscimento della detassazione e decontribuzione per importi del premio fino a 3.000 euro e del valore di 4.000 euro per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

Inoltre, è stata ampliata la sfera dei beneficiari individuata nei dipendenti del settore privato che nell'anno precedente abbiano percepito un reddito

non superiore a 80.000 euro (anziché 50.000 come da primo intervento del 2015). A questo si aggiunge che lo stesso legislatore ha stabilito che non concorrono a formare reddito imponibile i contributi destinati a forme pensionistiche volontarie e per l'assistenza sanitaria.

Purtroppo l'ultima legge di Bilancio ha interrotto il trend di previsione dei vantaggi fiscali, segnando una battuta d'arresto in merito allo stanziamento di nuove risorse economiche per il welfare, pur confermando le agevolazioni e gli incentivi previste dalle precedenti leggi di stabilità (2016, 2017, 2018).

Nella discussione che si è creata all'interno del panel, è emerso anche che il welfare aziendale è visto oltre il puro vantaggio fiscale, in una logica di rideterminazione delle relazioni industriali non più in termini conflittuali, ma partecipative. In questo senso lo sviluppo del welfare aziendale non è più concepito come risposta all'arretramento di quello pubblico, ma come processo di risposta degli attori del sistema di relazioni industriali alle profonde trasformazioni del mondo del lavoro. A testimonianza di ciò vi è la circostanza che, ben prima della recente normativa fiscale di incentivazione, si è diffusa una ricca trama di prestazioni che si collocano senza dubbio oltre la mera funzione redistributiva propria del welfare tradizionale, assumendo una esplicita funzione economica rispondente ai bisogni legati alla nuova organizzazione del lavoro.

I partecipanti al panel sono stati invitati a dibattere in particolare di specifici punti come di seguito indicato.

### **Il ruolo della contrattazione collettiva: normativa e fiscalità del welfare aziendale**

Sulla base del confronto emerso, riconfermando il ruolo essenziale della contrattazione collettiva, in quanto strumento fondamentale per rappresentare al meglio i bisogni reali dei lavoratori destinatari degli strumenti di

welfare, i partecipanti riconoscono la necessità di rafforzarla ulteriormente, attraverso un'azione di politica sindacale costante, che riconfermi nel tempo la contrattazione come condizione necessaria per usufruire dei vantaggi fiscali previsti dal legislatore. Allo stesso tempo, è necessario ampliare e diversificare gli istituti previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro e incrementare l'utilizzo del welfare a livello aziendale attraverso la contrattazione.

### **I soggetti erogatori di welfare: allarghiamo la platea?**

È necessario verificare la fattibilità concreta di allargare la platea dei soggetti erogatori di welfare, utilizzando e rivitalizzando organismi già esistenti, quali enti bilaterali, sportelli lavoro, dopolavoro/Cral, potenziandone le competenze come possibili erogatori di servizi di welfare. Vanno previste, altresì, delle collaborazioni miste e armonizzate con e tra tali soggetti. È da valutare, infine, un possibile ruolo attivo del sindacato quale erogatore di servizi di welfare.

### **Welfare 4.0: come innovarne le attuali forme?**

I partecipanti nei loro interventi hanno evidenziato la necessità di cogliere le opportunità offerte dalla tecnologia per promuovere l'utilizzo del lavoro agile e delle piattaforme informatiche a supporto dei piani di welfare, per prevedere un utilizzo più flessibile, individualizzato e pratico degli strumenti in esso contenuti, inclusa la possibilità di cumulare di anno in anno i contributi non utilizzati destinati a prestazioni di welfare.

È emersa, altresì, la necessità di allargare sempre di più le forme di sostegno al reddito con iniziative per il reinserimento lavorativo e la riqualificazione professionale, attivando politiche di outplacement e forme di sostegno formativo e scolastico. Ciò anche in considerazione del fatto che le modifiche legislative introdotte hanno depoten-

ziato da questo versante l'intervento pubblico.

### **Come costruire un piano di welfare: ruolo del sindacato e analisi dei bisogni**

In definitiva, i partecipanti al panel hanno evidenziato che quella del welfare contrattuale è una sfida da raccogliere, con tutti gli accorgimenti del caso, come nuova strategia negoziale necessaria per cogliere e soddisfare i bisogni dei lavoratori. Bisogni che non valgono in senso assoluto, ma che cambiano a seconda del contesto e delle caratteristiche dei potenziali destinatari. È importante capire in prima battuta quali sono le prestazioni ritenute necessarie dalle lavoratrici e dai lavoratori e infine prevederne l'utilizzo in modo semplice e flessibile. Un'analisi accurata deve essere fatta su un'indagine realistica e specifica dei potenziali destinatari delle prestazioni che si intendono prevedere, senza accettare il pacchetto che solitamente le aziende presentano bello e confezionato.

A questo proposito, il sindacato deve essere parte attiva, partendo dalla necessità di individuare direttamente con le lavoratrici e i lavoratori i bisogni e le necessità a cui dare risposta con specifici e corrispondenti strumenti di welfare. Il ruolo del sindacato deve essere di protagonista in termini propositivi, di analisi dei bisogni, di individuazione dei soggetti erogatori e, soprattutto, di vigilanza sull'operato degli stessi.

Il proficuo lavoro svolto all'interno del panel costituisce un bagaglio importante per la contrattazione collettiva a cui saranno interessate tutte le aree contrattuali della nostra federazione e va sicuramente arricchito attraverso il continuo confronto con le lavoratrici e i lavoratori all'interno degli impianti.

*Gaetano Riccio  
Francesca Di Felice  
Luigi Mansi  
Mario Melchiori  
Christian Tschigg*

# La manutenzione rotabili nel piano industriale di Fs Italiane



di Massimo Malvisi

Come noto, gli ultimi due brevi incontri con Trenitalia, per quanto riguarda la manutenzione rotabili, non hanno certo contribuito a diradare il clima ambiguo che aleggia nell'aria. Sicuramente ha pesato l'allora mancata presentazione del piano industriale del gruppo Fs Italiane e, conseguentemente, anche dei piani delle varie società, tra cui la stessa Trenitalia. Ora il primo è stato reso pubblico, gli altri ancora no.

Indipendentemente da ciò la nostra posizione, come Fit-Cisl, è sempre stata improntata alla massima chiarezza nel ribadire alcuni principi cardine, su tutti l'assoluta non derogabilità dei contenuti dell'accordo nazionale del 23 aprile 2018. Ma in attesa del piano industriale di Trenitalia, previsto a breve, vanno comunque riportate le caratteristiche contenute in quello di gruppo, per ribadire l'importanza di tale progetto nel suo complesso.

Partiamo dal valore destinato all'acquisto di nuovi treni, oltre 10 miliardi di euro, da effettuarsi nell'arco di piano 2019 - 2023, in cui la parte del leone la fanno i nuovi convogli destinati al trasporto regionale; le rimanenti risorse economiche sono ad appannaggio di ulteriori mezzi per la Dpr, Dplh e Mercitalia Rail. Questo, insieme agli investimenti infrastrutturali per gli impianti di manutenzione

e alle tecnologie al servizio in modo particolare per il processo ricadente nel sistema Dmms, delinea un quadro molto importante non solamente per Trenitalia ma nello specifico per la manutenzione rotabili.

Nell'ambito dell'incontro con l'Amministratore delegato di Trenitalia sarà importante approfondire e mettere insieme le varie tessere che come un puzzle compongono il piano d'impresa. Ricordiamo che i 466 nuovi treni (Rock e Pop), previsti nell'arco di piano, arriveranno nelle regioni che via via sottoscriveranno i contratti di servizio con Trenitalia. Conseguentemente, tutti i territori che saranno interessati e che al momento non hanno siglato gli accordi previsti dall'accordo del 23 aprile 2018, saranno chiamati a un confronto in tal senso.

A parte le questioni organizzative e gli adeguamenti infrastrutturali degli impianti manutentivi, il tema fondamentale rimane la formazione, non solamente per la conoscenza dei nuovi convogli, ma anche per presidiare fermamente la tematica del Dmms. Come ben noto, stante l'importanza del fatto che Trenitalia ha mantenuto il ruolo di Ecm, cioè soggetto responsabile della manutenzione, come pervicacemente chiesto in modo particolare dalla Fit-Cisl, crediamo non sfugga a nessuno la parte e l'impor-

tanza che avrà sempre di più il sistema Dmms, anche in termini economici. Quindi è di estrema rilevanza il presidio di questo ambito. Come Fit-Cisl riteniamo che la formazione sia l'elemento indispensabile che, insieme alle altre materie tra cui non ultima la sicurezza, comporranno il nuovo quadro di questo settore.

Certamente i contenuti del piano industriale daranno un forte impulso a una diversa organizzazione della manutenzione. In particolar modo la Dpr sarà quella principalmente interessata. Temi quali l'ingegneria, la digitalizzazione e la formazione del personale non potranno che avere un ruolo prioritario.

Pensiamo che l'occasione fornita dai prossimi incontri sia utile per affrontare la tematica organizzativa, non solamente a livello macro ma anche a livello di impianto manutentivo. Come Fit-Cisl in vista del prossimo incontro con l'Ad di Trenitalia riteniamo fondamentale acquisire tutti gli elementi utili per ricostruire un quadro esaustivo del processo manutentivo, avendo come faro l'accordo nazionale del 23 aprile 2018, partendo da una proiezione pluriennale del fabbisogno manutentivo suddiviso tra ore interne ed esterne.

# Rfi: arrivano nuove assunzioni, ma restano criticità nella manutenzione infrastrutture



di Michele Castellano

Il confronto ripreso con la Direzione Produzione di Rfi sulla manutenzione infrastrutture si è aperto con una nota positiva: saranno effettuate ulteriori assunzioni di operatori specializzati della manutenzione. Si anticipa così il programma concordato per il biennio 2019-20 che prevedeva 700 assunzioni, in parte già realizzate, a cui si devono aggiungere altre 300 unità convenute a seguito della definizione dell'accordo sul fondo straordinario per il personale inidoneo e dello staff. La prima tranche di 250 operatori sarà effettuata nel mese di giugno e la rimanente parte, su nostra pressante sollecitazione, si realizzerà entro la fine dell'estate. Ciò per ridurre la notevole e diffusa mancanza di personale presente nel settore, che tante difficoltà sta creando ai lavoratori impegnati a garantire comunque il mantenimento in efficienza della rete ferroviaria. Ovviamente, si provvederà anche alla sostituzione del personale che nel frattempo andrà in pensione con altrettante immissioni e, dopo il periodo estivo, si dovrà necessariamente fare il quadro complessivo della situazione delle consistenze, per stabilire gli ulteriori apporti da programmare per il prossimo futuro.

Altro aspetto positivo annunciato dalla società è quello di voler procedere al completamento delle Segreterie tecniche delle Unità manutentive (UM) con personale professionalizzato per svolgere le attività amministrative, in modo da li-

berare da tale incombenza i capi tecnici dei nuclei, che così potranno dedicarsi esclusivamente alle attività di sicurezza. Finalmente prenderà corpo una struttura fondamentale nell'ambito della riorganizzazione del settore concordata nel 2015, di cui abbiamo insistentemente cercato di far comprendere l'importanza, ma che a livello aziendale è stata finora poco considerata, tanto da non costituirla in tantissime realtà o di impiegarvi addetti non professionalizzati.

La società prevede, inoltre, nelle UM maggiormente complesse di inserire un addetto cantieri a supporto dello specialista cantieri. La volontà manifestata di rinforzare la presenza nelle UM ci trova favorevoli, ma fino a quando non verrà chiarito quale sarà la competenza della nuova figura e con quali risorse si dovranno ricoprire le nuove posizioni, per noi rimane solo una enunciazione. Abbiamo evidenziato come all'interno delle UM procedure, accesso al sistema di consuntivazione, competenze – per citare solo alcuni elementi - sono rigidamente assegnati e ognuno può operare in base al proprio ruolo. Perciò c'è da rivedere e riordinare il sistema in maniera che, qualunque sia la professionalità che dovrà essere inserita, possa davvero costituire il valido supporto di cui c'è assoluto bisogno.

Sempre in merito alle UM siamo stati informati che, in considerazione delle

nostre insistenti richieste, per alcune è in fase di definizione un progetto di revisione delle giurisdizioni, partendo da quelle TE con estensione superiore a 400 km di linea che saranno sdoppiate, per rendere più compatibile la gestione ai responsabili.

Infine, l'azienda ha manifestato l'esigenza di definire soluzioni organizzative per far fronte alle conseguenze dovute alle modifiche regolamentari che andranno in vigore definitivamente il prossimo dicembre, che impongono l'effettuazione di tutte le attività manutentive con interruzione della circolazione e di voler garantire maggiormente la puntualità dei treni con presenziamenti nelle fasce pendolari.

Questo importante e delicato argomento sarà il tema principale su cui si svilupperà la trattativa prossimamente, per le prevedibili e inevitabili ricadute sull'attuale organizzazione che saranno introdotte dalle tali nuove esigenze. Adesso attendiamo che ci siano fornite nel dettaglio tutte le informazioni su come si vuole procedere per garantire lo svolgimento delle attività e il nostro impegno sarà di circoscrivere il più possibile le aree dove intervenire e individuare le soluzioni meno impattanti sulla vita dei lavoratori.

# Noi, che non ci arrendiamo allo sfruttamento



di Quirino Archilletti

Per la prima volta in Italia una multinazionale della logistica viene posta sotto la tutela del tribunale, nell'ambito di un'indagine su caporalato e sfruttamento del personale addetto alla movimentazione interna. A essere coinvolto è uno dei più importanti player del settore della logistica: Ceva

di 100 milioni di volumi.

Inoltre, proprio nelle scorse settimane Ceva è stata acquisita dalla compagnia marittima francese Cma Cgm, la quale è la terza più grande compagnia di navigazione di container al mondo.

merci nella piattaforma di Stradella e che è accusato d'intermediazione illecita e sfruttamento di manodopera. Secondo gli inquirenti, il consorzio attraverso numerose cooperative fatte continuamente fallire avrebbe costretto i lavoratori a ritmi gravosi, a ore di straordinari imposti sotto continua minaccia di licenziamento, omesso versamento di contributi e retribuzioni differenti dalle ore reali lavorate (anche undici al giorno).

La Procura di Milano quindi non si è limitata a intervenire solo sul consorzio Premium Net, ma finalmente anche sul suo committente, cioè la stessa Ceva Logistic Italia, imponendo la misura di prevenzione dell'amministrazione giudiziaria. Si tratta di una misura di prevenzione, fuori dal circuito penale, che il Tribunale può adottare qualora abbia "sufficienti indizi" per ritenere che il libero esercizio di un'attività d'impresa agevoli colposamente un reato, come in questo caso l'intermediazione illecita e lo sfruttamento di manodopera. Infatti, gli inquirenti hanno rilevato che nel 2017 Premium Net ha fatturato a Ceva oltre 47 milioni di euro e sono convinti che la multinazionale della logistica fosse ben consapevole che il consorzio offriva condizioni economiche inferiori ai costi diretti delle commesse e lo faceva abbassando i costi reali del lavoro sotto a quelli che avrebbe do-



Logistic Italia srl, ramo italiano (con sede in Svizzera) della multinazionale da 7 miliardi di euro l'anno di fatturato, leader nazionale nello spostamento merci, 1.400 dipendenti e 75 sedi, compresa l'innovativa «Città dei libri», cioè gli 80 mila metri quadrati a Stradella (Pavia) dove per le aziende dell'editoria vengono movimentati più

Ed è proprio su molte testate nazionali che il 15 maggio scorso viene rivelata la notizia secondo cui la Procura di Milano ha stabilito l'amministrazione giudiziaria per Ceva Logistics Italia. La triste vicenda rientra nell'indagine a carico di un loro fornitore di cui si avvalevano, consorzio Premium Net, che gestiva la movimentazione delle

vuto sostenere applicando il contratto collettivo nazionale di riferimento, cioè il nostro Logistica, trasporto merci e spedizioni.

I magistrati ritengono che applicare il ccnl avrebbe comportato un costo maggiore pari a 22 milioni di euro e che da parte di Ceva vi sia stata «assenza di necessaria vigilanza» o «atteggiamento di condivisione o quantomeno di quiescenza a una situazione pacificamente preventivata». Comunque, questo far finta di niente è stato molto profittevole, ad avviso dei magistrati.

Attraverso l'amministrazione giudiziaria, i magistrati entrano direttamente nella gestione di Ceva Logistic Italia, con l'obiettivo che «il sottile e a volte compresso binario di perseguimento del legittimo profitto nella legalità del lavoro non venga alterato univocamente a favore del profitto aziendale, con la conseguente rilevante compressione della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti».

Si tratta di un approccio importante da parte del Tribunale di Milano, perché l'uso e l'abuso dello strumento dell'appalto e del subappalto non possono mai giustificare il disinteresse del committente riguardo quello che succede nelle aziende appaltatrici. Fino ad oggi troppe volte l'unica preoccupazione dell'appaltante era spuntare il prezzo più basso possibile, fingendo di non sapere che questo sconto sarebbe stato pagato materialmente dai lavoratori delle ditte vincitrici dell'appalto sia in termini di diritti che di salari. Ci auguriamo quindi che la vicenda di Ceva Logistics Italia faccia scuola.

Infatti, la Fit-Cisl è da molto tempo che denuncia queste dinamiche illegali, queste zone grigie che sempre più stanno diventando, purtroppo, un tratto distintivo del settore della logistica.

Rappresentativi sono i blocchi del 2017 quando 400 facchini che lavo-

ravano presso la Sda (gruppo Poste Italiane) di Carpiano, poco a Sud di Milano, dopo 12 giorni di sciopero per rivendicare alcuni diritti venuti meno con il cambio appalto di cooperativa hanno bloccato una montagna di oltre 70 mila pacchi da consegnare su tutto il territorio italiano. Hanno creato problemi sia di ordine pubblico (aggressioni e feriti) che di carattere sanitario per effetto del deterioramento di alcune merci.



Dal 2017 ai fatti di oggi con la questione Ceva ben si comprende che nulla o poco è cambiato e che il sistema degli appalti ormai risulta essere fuori controllo. Attendiamo che la giustizia faccia il suo corso, ma nel contempo torniamo a chiedere di ripristinare il Tavolo della legalità nella logistica, istituito presso il Ministero dello Sviluppo economico e interrotto prima delle elezioni politiche del 2018. Riteniamo il Tavolo uno strumento fondamentale per ricercare azioni comuni tese a risolvere definitivamente i mali del settore, come il dumping contrattuale e sociale, il caporalato e l'abuso del subappalto.

Il contratto di lavoro esiste, si chiama logistica, trasporto merci e spedizioni, sottoscritto dalle organizzazioni confederali, ed è l'unico in grado di garantire alle lavoratrici e ai lavoratori il salario e tutte le tutele adegua-

### Equità salariale: i ringraziamenti del Ciofs

In merito alla Peer Review sull'equità salariale nel distacco transnazionale, di cui abbiamo dato conto sullo scorso numero de La Voce dei Trasporti, il Ciofs, Centro italiano Opere femminili salesiane Formazione professionale, che ha organizzato l'evento, ha ringraziato sul proprio sito web la Fit-Cisl per il contributo "interessante e apprezzato" sulle pratiche di posting (distacco) nel settore dell'autotrasporto merci.

te alle peculiarità del settore. Nonostante ciò, come abbiamo visto, molte aziende tendono a non applicarlo o a interpretarlo illegalmente al fine di avere un costo del lavoro più basso, generando concorrenza sleale nei confronti di quelle aziende virtuose che lo rispettano.

Troppo spesso il sindacato è lasciato solo a occuparsi di contrastare e risolvere i problemi degli addetti della logistica, mettendo a rischio l'incolumità dei nostri sindacalisti in prima linea che provano ad arginare l'illegalità.

La Fit-Cisl non si arrende e confida che al più presto la politica riprenda il ruolo che le appartiene, perché siamo convinti che insieme possiamo condividere un percorso che ripristini e garantisca nel tempo la legalità nell'intera filiera della logistica.

# Chiediamo di voltare pagina e rinnovare il ccnl

di Mario Melchiori

Pretendiamo un contratto collettivo di lavoro che sia in grado di ridare potere d'acquisto ai lavoratori e capace di rispondere alle esigenze della portualità.

Le trattative per il rinnovo del ccnl dei lavoratori dei porti si sono interrotte; da quando si è passati a un unico contratto di settore, è la prima volta che non lo si rinnova prima della naturale scadenza. Si ha la sensazione - lo si percepisce abbastanza chiaramente - che dietro questo stop ci siano interessi contrastanti che fanno trasparire la volontà di smembrare il ccnl unico.

Il contratto unico è uno strumento insostituibile di regolazione che consente di gestire e tutelare i diritti dei lavoratori dei porti nell'ambito di un ragionamento complessivo conquistato e costruito nel tempo, favorendo contemporaneamente la competitività del sistema nazionale. Smembrarlo - dividendo ad esempio i lavoratori delle autorità di sistema dagli altri - vorrebbe dire perdere potere contrattuale per lasciarlo nelle mani degli interessi contrapposti presenti negli scali. C'è il rischio conseguente che le autorità di sistema portuale vengano indebolite e depotenziate (si è ipotizzata una loro trasformazione in società per azioni pubbliche a controllo locale). In que-

sto modo perderebbero il controllo sul territorio e i poteri di cui sono dotate attualmente. Le ricadute di ciò riguarderebbero a cascata sia i lavoratori delle AdSP che i lavoratori e le attività che operano in porto.

Questi ragionamenti fanno da sfondo alle tematiche previste dalla trattativa per il rinnovo: sicurezza sul lavoro (unico punto su cui sono tutti d'accordo!), fondo di accompagnamento all'esodo dei lavoratori portuali, autoproduzione, innovazione tecnologica e automazione delle operazioni portuali, aumento contrattuale. Sono argomenti che vanno gestiti e trattati con una visione complessiva del sistema porto, nell'ambito di una strategia che guardi alla tutela di tutti i lavoratori portuali e allo sviluppo degli scali in genere.

Le dinamiche in essere e la fase di stallo in cui versa la trattativa per il rinnovo del ccnl fanno pensare a una volontà di destrutturare l'attuale sistema regolatorio vigente nei porti italiani, con conseguenze che riguardano davvero tutti i lavoratori dei porti, nonché i sindacati.

L'adesione pressoché totale allo sciopero del 23 maggio è stata un'importante risposta dei lavoratori e delle lavoratrici dei porti a tutela e salvaguardia dei diritti che hanno e abbia-

mo acquisito sino a ora, dando un segnale forte di opposizione a qualsiasi ipotesi di snaturare la funzionalità dei porti e il sistema di regolazione a esso riconducibile.

Non abbiamo accettato e non accetteremo mai che si scarichino sui lavoratori e sulle lavoratrici il peso e le conseguenze di politiche istituzionali insipienti, né tantomeno volontà più o meno velate di privatizzare profitti e accollare i debiti sulla collettività.

Ora è il momento di riaprire la trattativa su basi e presupposti chiari e non più rinviabili, dove ognuno faccia la sua parte e si assuma le proprie responsabilità. C'è il bisogno, come è avvenuto nei rinnovi precedenti, che chi ha svolto un ruolo fondamentale nella mediazione, favorendone le soluzioni, si riappropri di quella "autorevolezza" da sempre riconosciuta e si faccia promotore e garante di un confronto che porti al superamento dell'attuale fase con la soluzione positiva della vertenza in tempi stretti.

Trasporto aereo

# La tutela della salute dei piloti: I test sull'uso di alcol e sostanze psicotrope

di Micaela Scialanga

Continuiamo la nostra illustrazione delle nuove misure europee di prevenzione, rilevazione, valutazione e contenimento relative alla salute psicologica dei piloti, emesse da Easa (European Aviation Safety Agency, l'Ente regolatore europeo) e con obbligo di applicazione entro il 14 agosto 2020.

Dopo avere trattato nei precedenti due numeri de La Voce dei Trasporti il tema della valutazione psicologica sui piloti (psychological assessment), andiamo ora ad approfondire quale scenario si prospetta in tema di test su uso di alcol e sostanze psicoattive.

Le novità si vanno a situare in "momenti diversi" della carriera di un pilota commerciale e riguardano nuovi compiti, assegnati a figure diverse:

1. Introduzione di accertamenti da parte dei centri aeromedici autorizzati dallo Stato a valutare l'idoneità di un candidato a svolgere lavoro aereo commerciale;
2. Introduzione di accertamenti che ogni Stato membro di Easa dovrà

effettuare durante le normali operazioni di un equipaggio, in occasione di un transito tra un volo appena effettuato e il successivo (detti ramp test);

3. Introduzione di accertamenti che tutte le compagnie aeree

devono svolgere sia prima di assumere un pilota alle proprie dipendenze, che ricorrentemente con cadenza annuale e ogni volta che ci sia ragionevole sospetto di uso di sostanze non permesse.

I test devono essere svolti da	Quando	Riferimenti normativi
Centri aeromedici autorizzati  (Per l'Italia: Aeronautica Militare - Istituti Medicina aerospaziale Imas di Roma e Milano + Centro aeromedico psicofisiologico di Bari)	Alla prima visita per il rilascio idoneità al volo + casuale a campione durante le visite annuali di rinnovo + per "valido sospetto".	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Easa 2019/002/R</li> <li>- Easa Esplanatory note to Dec. 2019/002/R + AMC e GM to Med.B.055</li> <li>- Easa Annex I to ED Decision 2019/002/R; MED.B.055 paragrafo su "Mental Health"</li> </ul>
Stati membri di Easa 28 paesi Ue (Austria, Belgio, Bulgaria, Cipro, Croazia, Repubblica Ceca, Danimarca, Estonia, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Ungheria, Irlanda, Italia, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Malta, Olanda, Polonia, Portogallo, Romania, Slovenia, Slovacchia, Spagna, Svezia, Regno Unito) ai quali si aggiungono altre quattro nazioni (Liechtenstein, Islanda, Svizzera, Norvegia)	Durante i transiti degli aeromobili, casuale a campione o per "valido sospetto"	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Easa 2018/012/R</li> <li>- Easa Note to Decision 2018/012/R</li> </ul>
Compagnie aeree	Prima della assunzione di un pilota alle proprie dipendenze + ricorrentemente nell'arco di tutta la carriera + per "valido sospetto"	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Easa 2018/012/R</li> <li>- Easa Note to Decision 2018/012/R</li> </ul>

Andiamo a vedere i diversi casi nel dettaglio.

## 1) Idoneità iniziale al volo

Proviamo ad approfondire il tema, andando a “percorrere” la carriera di un pilota commerciale dall’inizio, toccando le novità relative alla fase in cui un aspirante pilota si presenta presso i centri autorizzati al rilascio dell’idoneità iniziale al conseguimento delle licenze di volo. Per l’Italia tale compito è assegnato agli Istituti di Medicina aerospaziale della Aeronautica Militare - Imas Roma e Milano e al Centro aeromedico psicofisiologico di Bari. Questi, attraverso un processo di valutazione psicofisica, attestano la idoneità di un candidato a svolgere attività di volo.

Nella fase di rilascio iniziale dell’idoneità, la normativa è stata recentemente modificata e, a partire da gennaio 2019, è stato aggiunto un “drug and alcohol test” in occasione delle visite di idoneità a cui si sottopongono soggetti che richiedono la certificazione medica per svolgere attività commerciale.

A partire dall’inizio dell’anno, quindi, tutti gli Stati europei membri di Easa devono effettuare un test per verificare eventuale uso di droghe, secondo definiti criteri (traduzione nostra):

(d) Test su uso di sostanze psicoattive:

(1) Il test su uso di droghe deve essere condotto con screening su uso di oppioidi, cannabinoidi, anfetamine, cocaina, allucinogeni e ipnotici sedativi. Analisi di rischio condotte dalle autorità competenti permettono di aggiungere screening anche di altre sostanze;

(2) Per i rinnovi o rivalidazioni delle licenze di volo, test casuali su uso di droghe possono essere effettuati sulla base di analisi di rischio, svolte dalla autorità com-

petente sulla popolazione target. Se effettuati, tali test devono rispettare le procedure stabilite dalla autorità competente;

(3) In caso di risultato positivo al test, è richiesta una ulteriore conferma del dato ottenuto applicando quanto stabilito localmente, in accordo con gli standard nazionali in merito agli accertamenti in materia.

(4) In caso di risultato positivo al test, una valutazione psichiatrica del soggetto è richiesta prima che questi possa nuovamente essere considerato idoneo al volo dall’autorità competente.

L’Easa fornisce dettagli precisi su come condurre la visita per il rilascio di idoneità iniziale classe 1. È stabilito che l’area di competenza idonea allo svolgimento di questi accertamenti è quella della salute mentale, mental health, pertinenza di psichiatri e psicologi. Gli specialisti di salute mentale dovranno andare a verificare l’eventuale uso attuale di sostanze psicoattive e dovranno valutare il quadro complessivo nei casi di candidati con una storia clinica di abuso nel passato. Indicazioni sono fornite anche all’indirizzo degli Stati membri, ai quali viene data facoltà, in base a risk assessment (analisi dei rischi) fatti dalle nazioni stesse, di inserire ulteriori sostanze (oltre a quelle già indicate da Easa) nell’elenco di quelle da verificare nei test effettuati in occasione delle visite di rinnovo o rivalidazione delle licenze di abilità al volo commerciale.

Questa novità che tipo di impatto ha per i piloti italiani? Per il nostro panorama nazionale, non ci saranno cambiamenti sostanziali, in quanto in Italia tali test venivano già effettuati prima della pubblicazione del regolamento europeo. Per chiarire quanto andremo ad approfondire nel corso dell’articolo, ribadiamo che Easa è un organo sovranazionale, che dà direttive

a cui tutti i 32 Stati membri devono uniformarsi, ma tali indicazioni rappresentano una sorta di requisito minimo. Ogni sovranità nazionale può localmente stabilire criteri maggiormente restrittivi qualora ne ravvisi il valore. Ovvio, dunque, che attualmente ogni Paese abbia leggi interne che in qualche caso contemplano già la verifica dell’uso di droghe o alcol. Le novità di cui parliamo rappresentano per qualche Stato un adeguamento di quanto già applicato, per altri una novità assoluta. L’intento è ovviamente quello di fornire direttive, affinché sia realizzata una armonizzazione di procedure in tutte le realtà nazionali.

I Centri aeromedici dell’Aeronautica Militare e quelli autorizzati già sottoponevano tutti i piloti al test dell’uso di droghe in occasione delle visite iniziali di Classe 1 (cioè per conseguire l’idoneità a svolgere attività commerciale). Lo stesso test veniva fatto anche in occasione di visite di idoneità annuali ricorrenti, casuale a campione oppure in modo mirato, su soggetti con quadri psichiatrici o psicologici particolari, o che avevano presentato in passato criticità in questo ambito. Possiamo dunque concludere che l’Italia, per quanto concerne il processo di rilascio dell’idoneità iniziale, operava già con normativa conforme alle richieste recentemente introdotte.

## 2) Alcol Test

Attualmente ognuno dei 32 Stati membri della Easa ha leggi interne in materia di accertamenti non programmati sul consumo di alcol durante lo svolgimento delle mansioni lavorative e in materia di test dell’uso sostanze psicoattive. Alcuni già effettuano test sul tasso alcolemico durante il transito degli aeromobili sul loro territorio (detti ramp test), come accade ad esempio in Olanda e in Gran Bretagna, altri effettuano accertamenti sull’uso sia di alcol che di droghe, mentre in alcuni Stati non vengono svolti alcuni controlli. Tra gli

operatori italiani ad esempio, Alitalia fa alcol test ai propri piloti in concomitanza il test annuale a campione (non programmato), su uso di sostanze psicotrope; Airdolomiti lo esegue durante il transito tra un volo e l'altro, ma quando i propri velivoli si trovano a terra su scali tedeschi. Va detto che il tema dei test sull'uso di alcol era già contemplato nel regolamento Easa 965 del 2012, che forniva una cornice normativa su come condurre i test su piloti ed equipaggi di cabina. Ciò che vi si riportava rimane ancora valido e le modalità allora suggerite rimangono di riferimento.

Nella normativa, troviamo alcuni paragrafi di particolare interesse che percorriamo per avere una visuale quanto più possibile completa di cosa aspettarci a breve nel panorama della aviazione europea.

- Test effettuati da Stati membri al di fuori del programma Easa di ramp test. Materiale esplicativo è fornito da Easa a dettagliare il caso in cui personale di condotta e/o personale di cabina sia sottoposto durante un transito a controlli su uso di alcol e sostanze da parte di una autorità locale riconosciuta dallo Stato e quindi con criteri autonomi rispetto alle indicazioni fornite da Easa. In questo caso l'autorità locale non è tenuta ad applicare il regolamento Easa, ma lo Stato deve provvedere a garantire che il personale che svolge il test sia adeguatamente qualificato;
- È chiaramente stabilito che non sono esenti dai ramp test i membri di equipaggio che già subiscono dalla propria compagnia e/o dallo Stato di appartenenza test casuali a campione sul consumo di alcol;
- Il rifiuto da parte di un membro di equipaggio a cooperare durante un ramp test dovrà essere

gestito come un risultato positivo al test stesso. Sarà parimenti considerato rifiuto impedire l'accesso all'aeromobile.

- Un ulteriore dettaglio interessante è reperibile nella revisione all'articolo 4 del documento Commission Regulation 2018/1042 of 23 July 2018. Vi si specifica che gli Stati membri possono eseguire addizionali test sull'uso di sostanze psicoattive durante i transiti degli aeromobili sul proprio territorio (cioè i ramp test), ma hanno l'obbligo di notificarlo e dettagliarlo a Easa.

### 3) Test sull'uso di sostanze psicotrope

Nel regolamento Easa 2018/1042 alla sezione "Systematic testing of flight and cabin", troviamo indicazioni su come ogni compagnia aerea dovrà strutturare i processi di rilevazione sistematica sui propri dipendenti, ai quali seguiranno, in caso di esito positivo, misure di contenimento del rischio. Troviamo precisamente (traduzione nostra): «Gli operatori di trasporto aereo commerciale della Ue devono effettuare test su uso sostanze psicoattive nei seguenti due casi:

- (a) prima della assunzione e
- (b) in caso di "valido sospetto».

Si apre qui un tema delicato. Il complesso degli accertamenti di nuova introduzione ha l'obiettivo ultimo di tutelare l'incolumità degli utenti finali del servizio offerto dal trasporto aereo commerciale. Parliamo dunque ovviamente dei passeggeri, ma più in generale di tutti coloro che occupano la cabina degli aeromobili e di coloro che prendono parte alle operazioni di preparazione e gestione dei voli. In questa ottica, i piloti stessi sono in qualche modo utenti finali del servizio, visto che loro stessi si trovano a bordo degli aeromobili. I piloti rappresentano però, allo stesso tempo,

la categoria professionale nel mirino di questi accertamenti e il loro diritto ad essere sottoposti ad accertamenti attendibili, equi e corretti è imprescindibile. Adeguata vigilanza dovrà dunque essere posta affinché i medici preposti ad effettuare le verifiche in oggetto siano qualificati, che i processi siano condivisi e che il concetto di "accertamento mirato" su un preciso individuo (la norma dice che sono permessi test su soggetti specifici nel caso in cui la compagnia aerea abbia un valido sospetto sull'abuso di sostanze psicoattive) sia documentato, in maniera da non offrire la possibilità di usare l'accertamento come strumento manipolatorio a danno del lavoratore.

Scendiamo nel panorama nazionale per un doveroso excursus delle norme già valide e parzialmente già applicate, per poter di conseguenza evidenziare in che modo l'aviazione commerciale italiana dovrà riorganizzarsi, per adempiere ai regolamenti di imminente implementazione.

Un primo approccio al tema dell'abuso di sostanze che inducono stati alterati nei soggetti adibiti a svolgere mansioni lavorative critiche compare nell' art.125 "Accertamenti di assenza di tossicodipendenza" del d.p.r. 9 ottobre 1990 n. 309.

Vi si stabilisce che: «gli appartenenti alle categorie di lavoratori destinati a mansioni che comportano rischi per la sicurezza, la incolumità e la salute dei terzi, individuate con decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza sociale, di concerto con il Ministro della Sanità, sono sottoposti, a cura di strutture pubbliche nell'ambito del Servizio sanitario nazionale e a spese del datore di lavoro, ad accertamento di assenza di tossicodipendenza prima dell'assunzione in servizio e, successivamente, ad accertamenti periodici».

Nello stesso articolo sono definite la periodicità e le relative modalità, non-

ché l'obbligo per il datore di Lavoro, di far cessare il lavoratore dall'espletamento della mansione che comporta rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute dei terzi. È indicato che, in caso di inosservanza delle prescrizioni, il datore di lavoro è punito con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da dieci a cinquanta milioni di lire.

addetti a mansioni che comportano particolari rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute di terzi”.

Un ulteriore passaggio si avrà il 6 febbraio 2008: l'allora Ministro del Lavoro Cesare Damiano firmò, in accordo con i sindacati Cgil, Cisl e Uil, il decreto legislativo n. 81 che riformò la 626/94, unificando la normativa de-

sibilità che sia la qualità dell'ambiente di lavoro stesso a favorire, quando non provocare, stati di sofferenza psicofisica, come accade ad esempio con il fenomeno del burn out.

La Conferenza Stato-Regioni ha dato seguito ai lavori sul tema e, con il provvedimento del 18 settembre 2008, ha dato approvazione a un documento, elaborato dai Ministeri del Lavoro e della Salute e di un apposito nominato gruppo tecnico. Nel documento si specificano le tipologie di lavoratori soggetti agli accertamenti e le procedure per il loro svolgimento. Vi si riporta che gli accertamenti possono essere:

- periodici, cioè sottoposizione del lavoratore ad accertamento, di norma con frequenza annuale, con la specificazione che: «in situazione di elevata numerosità dei soggetti da sottoporre all'accertamento, va tenuto conto [...] che nel rispetto delle procedure di accertamento si dovranno ga-

- rantire le caratteristiche di non prevedibilità da parte dei lavoratori della data di effettuazione dell'accertamento e, contemporaneamente, si dovrà escludere la possibilità di scelta volontaria dei candidati agli accertamenti da parte del datore di lavoro», con riveniente possibilità, per il datore di lavoro, di selezionare «i lavoratori da inviare e sottoporre di volta in volta agli accertamenti previsti, mediante l'utilizzo di un processo casuale di individuazione che escluda la possibilità di scelta volontaria da parte del datore di lavoro stesso»;

In seguito la legge 626 del 1994 rese più moderna la sicurezza sul lavoro in Italia. Venne introdotta sia per abrogare le leggi precedenti che per recepire tutte le normative europee per ciò che riguardava la salute e la sicurezza dei lavoratori. Tali disposizioni sono state attuate a distanza di un tempo molto ampio: giungiamo infatti fino alla Conferenza unificata Stato-Regioni provvedimento del 30 ottobre 2007 per tornare su questo tema. Il documento di riferimento prodotto nella seduta della Conferenza unificata riporta: “Procedure per gli accertamenti sanitari di assenza di tossicodipendenza o di assunzione di sostanze stupefacenti o psicotrope in lavoratori

gli ultimi 50 anni in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro. Il 30 aprile 2008, il testo definitivo del decreto 81/08 venne pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale: la sorveglianza sulle attività lavorative assunse un'ottica a 360 gradi, inglobando anche il monitoraggio delle dipendenze da alcol o sostanze stupefacenti. Possiamo semplificare questo passaggio legislativo chiarendo che, se con la legge 626 ci si andava a far carico della salute fisica dei lavoratori, con il decreto 81/08 si assume l'ottica della loro salute psicofisica nella quale rientra anche la sfera delle dipendenze. Vale la pena evidenziare che per la prima volta si prende in considerazione la pos-



- per ragionevole dubbio: «in adeguamento alle direttive comunitarie in materia, il lavoratore viene sottoposto ad accertamento di idoneità alla mansione a rischio anche – oltre al controllo sanitario periodico – quando sussistano indizi o prove sufficienti di una sua possibile assunzione di sostanze illecite»;
- dopo un incidente, ossia «il lavoratore, in caso di ragionevole dubbio, deve essere sottoposto, dal medico competente nei casi in cui è previsto, ad accertamento di idoneità alla mansione successivamente ad un incidente avvenuto alla guida di veicoli o mezzi a motore durante il lavoro, per escludere l'assunzione di sostanze stupefacenti o psicotrope»;
- di follow up o monitoraggio cautelativo: «il lavoratore, prima del suo rientro nella mansione a rischio, dovrà comunque essere controllato, dal medico competente, a intervalli regolari dopo la sospensione per esito positivo per assunzione di sostanze stupefacenti o psicotrope al fine di verificare nel tempo il permanere dello stato di non assunto-re». Questi accertamenti: «andranno eseguiti con periodicità almeno mensile con date non programmabili dal lavoratore e da stabilire di volta in volta coerentemente con quanto previsto dal d.lgs. n .81 del 9 aprile 2008 nel caso di fattispecie. La durata minima prevista sarà di almeno 6 mesi»;
- in occasione del rientro al lavoro, nella mansione a rischio, dopo un periodo di sospensione dovuto a precedente esito positivo, cioè sottoposizione del lavoratore ad «accertamento di idoneità alla mansione per garantire il suo stato di non

assuntore, prima di riprendere a svolgere la mansione a rischio».

Successive modifiche e integrazioni sono state introdotte con l'accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2017 "Indirizzi per la prevenzione di infortuni gravi e mortali correlati all'assunzione di alcol e droghe, l'accertamento di condizioni di alcol dipendenza e di tossicodipendenza e il coordinamento delle azioni di vigilanza". In questo documento vengono indicate, secondo una nuova suddivisione, le categorie di lavoratori sottoposti a controlli per abuso di alcol e droghe. Per il contesto aviazione troviamo: controllori di volo e personale aeronautico (quindi sia piloti che assistenti di volo).

È importante anche sottolineare che la "tabella delle mansioni a rischio" è unica, sia rispetto al controllo sull'uso di sostanze psicotrope che sull'uso di alcol. Non c'è dunque più differenza, secondo la legge italiana, tra le procedure da adottare nel controllo sullo stato di salute dei lavoratori interessati.

Le aziende che hanno alle proprie dipendenze categorie di lavoratori tra quelle indicate, devono attuare i controlli avvalendosi di un medico aziendale competente e con periodicità a frequenza stabilita dal medico stesso, in funzione degli esiti della valutazione del rischio di assunzione di alcol o sostanze stupefacenti e comunque con periodicità almeno triennale.

Nel caso in cui, senza giusta causa, il lavoratore non si presenti al previsto controllo, «il datore di lavoro è tenuto a farlo cessare dall'espletamento delle mansioni per le quali l'accertamento è previsto, fino a che non venga accertata l'assenza di tossicodipendenza».

Se si sospetta abuso di alcol, possono essere effettuati approfondimenti attraverso esami ematochimici della funzionalità epatica e/o emopoiesi (MCV, gamma gt, transaminasi). Se si sospetta tossicodipendenza posso-

no essere condotti approfondimenti attraverso test sul capello e/o avviati test rapidi a sorpresa al momento della visita.

Le categorie di lavoratori che per la tipologia della loro mansione risultano difficili da intercettare con i controlli a sorpresa possono essere preavvisate, ma massimo 48 ore prima.

Se il lavoratore dovesse risultare positivo ai test per valori all'etilometro superiori a 0,3 g/l, la prestazione lavorativa può essere posticipata finché il tasso non scende a 0 g/l. In caso invece di positività alle droghe, verrà sospeso dal turno di lavoro.

Vale la pena ricordare come, già in questa disposizione del 2017, sia specificato che i test a sorpresa devono essere svolti nel pieno rispetto della dignità del lavoratore e degli obblighi di riservatezza e tutela della privacy.

Nonostante l'evoluzione della normativa in materia nel nostro Paese dal 1990 ad oggi, nel campo dell'aviazione solo in alcuni casi quanto disposto è stato applicato. È il caso ad esempio, delle compagnie aeree Alitalia e Air Dolomiti, che da molti anni effettuano test su uso di sostanze psicotrope sui piloti alle loro dipendenze. Avendo già queste ultime individuato e nominato medici competenti e avendo già attivi processi di valutazione dei propri equipaggi di condotta, poco o nulla andrà a cambiare con l'arrivo dei regolamenti Easa, che costituiranno invece un obbligo al quale dovranno adeguarsi tutti gli operatori italiani fino a oggi inadempienti secondo le leggi nazionali.

# Vogliamo aumentare l'occupazione femminile nel tpl

Ecco il lavoro che stiamo svolgendo a livello nazionale e internazionale



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

Il mercato del lavoro dei trasporti è storicamente uno dei settori in cui l'occupazione femminile è rappresentata da numeri molto bassi. Tra i diversi ambiti, significativo è il contesto del trasporto pubblico locale in cui le donne, maggiormente presenti in ambiti amministrativi anche se in aumento in quelli operativi, toccano punti percentuali molto bassi sul totale degli impiegati.

I motivi di tale bassa rappresentazione sono diversi e molteplici. Partendo dal tema culturale, che si basa sullo stereotipo che si tratti di un lavoro per uomini, ci sono poi condizionamenti e accorgimenti organizzativi che lasciano da parte la specificità di genere, contribuendo a non far crescere il tasso di occupazione femminile nel tpl.

Consapevoli di tale contesto, da tempo sindacati e associazioni datoriali hanno inserito, nei vari rinnovi contrattuali, previsioni atte a contribuire al cambiamento, migliorando quegli aspetti che frenano l'ingresso e la permanenza delle donne nel settore. Politiche positive all'atto dell'assunzione, trasparenza ed eliminazione di discriminazioni nei percorsi di carriera, aumento degli standard di sicurezza e di valutazione dei rischi con attenzione anche alla specificità di genere, il contrasto ad ogni forma di molestia e

violenza nei luoghi di lavoro, la realizzazione di condizioni organizzative e contrattuali che facilitino la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, l'introduzione di forme di welfare: sono questi solo alcuni degli aspetti su cui la contrattazione a livello nazionale ha sviluppato le sue previsioni e linee guida, demandando alla contrattazione aziendale il compito di contribuire alla loro realizzazione.

Nelle tante aziende di trasporto pubblico locale presenti sul territorio nazionale, diverse sono le esperienze e le buone pratiche contrattuali attuate, ma che ancora non consentono una reale inversione di tendenza. Un aiuto importante, che può sostenere e rafforzare la contrattazione locale in tal senso, è segnato dalle raccomandazioni congiunte, elaborate nel marzo scorso dall'Itf e dall'Uitp, rispettivamente il sindacato internazionale dei trasporti e l'associazione datoriale internazionale del settore, sul rafforzamento dell'occupazione delle donne e delle pari opportunità nel tpl.

Vediamo quale è il contesto del settore a livello internazionale e quali sono le riflessioni e le conseguenti azioni alla base dell'elaborazione delle raccomandazioni congiunte Itf/Uitp. Le donne sono fondamentali per il trasporto pubblico urbano, sia perché costituiscono la maggioranza dei pas-

seggeri, sia come lavoratrici del settore. Tuttavia, il tpl rimane un ambito dominato dalla presenza di uomini, dal punto di vista occupazionale e per i principi e condizioni su cui si fonda l'organizzazione del lavoro.

Vi sono dati che dimostrano il fatto che l'occupazione femminile è la chiave per migliorare le condizioni di lavoro per tutti, allorché si rimuovono gli ostacoli per l'ingresso delle donne nel settore e si affronta il tema della salute e della sicurezza per gli aspetti che preoccupano maggiormente le donne, ad esempio garantendo un accesso dignitoso alle strutture igienico-sanitarie.

Tuttavia, come dicevamo, vi è una reale sotto-rappresentazione occupazionale delle donne nel settore dei trasporti. A livello globale esse rappresentano meno del 15% della forza lavoro dei trasporti pubblici, rendendo il settore prevalentemente maschile, mentre la maggioranza dei passeggeri sono donne. Allo stesso tempo, se è vero che le donne sono sotto rappresentate nella forza lavoro, è anche vero che sono enormemente sovra-rappresentate nelle tipologie di lavoro precario.

Per le donne che lavorano nel trasporto pubblico, ci sono una serie di problemi specifici. Il rischio di mani-



Le raccomandazioni prevedono una serie di azioni concrete divise in nove ambiti di intervento, che dovranno trovare residenza nell'ambito delle contrattazioni locali e che sono: cultura lavorativa e stereotipi di genere, reclutamento, ambiente di lavoro, strutture, salute e sicurezza, conciliazione tempi di vita e di lavoro, qualifiche, formazione e opportunità di carriera, eguaglianza salariale e termini e condizioni di impiego, politica aziendale.

Noi da tempo come Fit-Cisl lavoriamo su tali temi e proseguiamo nel nostro impegno sui vari fronti, sindacali e datoriali, come dimostrato nell'inserimento di un capitolo specifico dedicato alle politiche di genere nelle linee guida della Piattaforma sinda-

festazioni del fenomeno della violenza, incluse le molestie, limita di fatto l'ingresso e la permanenza nel mercato del lavoro dei trasporti. È quanto riconosciuto dall'Ilo, l'agenzia dell'Onu per il lavoro, in più occasioni a in particolare durante il briefing politico del 2013, nel protocollo relativo ai percorsi di carriera al femminile nei trasporti.

Per questi motivi Itf e Uitp hanno deciso di unire le forze e contribuire a invertire la tendenza e accelerare i progressi per la realizzazione dell'uguaglianza, dell'equilibrio di genere e di posti e condizioni di lavoro dignitose. All'interno di questo obiettivo, Itf e Uitp hanno elaborato le raccomandazioni congiunte per incoraggiare e sostenere i datori di lavoro e i sindacati in questa direzione. Queste raccomandazioni costituiscono la politica congiunta, datoriale e sindacale, sull'occupazione femminile con le quali Itf e Uitp impegnano tutti i loro associati, a partire dal recepimento delle stesse attraverso la contrattazione collettiva e con appositi accordi sindacali locali/aziendali.

La diversità di genere comporta innovazione e sviluppo di competenze per l'industria e per i lavoratori; implementare le condizioni di lavoro per le donne significa migliorarle per tutti i lavoratori. Dall'esame del cambiamento demografico in alcune regioni del mondo, si evidenzia l'invecchiamento della forza lavoro e la conseguente carenza di manodopera; realizzare le pari opportunità attraverso politiche inclusive significa adottare scelte positive anche atte a migliorare il funzionamento e l'efficienza del servizio per i passeggeri, rappresentandone al meglio le specificità; impiegare più donne nel settore significa realizzare un trasporto pubblico più sicuro per le stesse lavoratrici e per i passeggeri; l'accesso ai posti di lavoro nel settore consente alle donne di uscire dalla povertà, provvedere alle loro famiglie e contribuire all'economia dei loro paesi. Sono questi gli aspetti che sono alla base dell'elaborazione delle raccomandazioni congiunte che si fondano sul prioritario obiettivo della realizzazione delle pari opportunità nell'ambito di una sempre più elevata giustizia sociale.

cale per il nuovo ccnl della Mobilità. Capitolo che recita: «Nel confermare la volontà di valorizzare le risorse del lavoro femminile e di promuovere comportamenti coerenti con i principi di parità e di pari opportunità fra donne ed uomini nel lavoro, dopo aver più volte trattato la tematica della parità nei ccnl che si sono succeduti con l'adozione di misure specifiche per garantire che il rapporto sia svolto in un ambiente idoneo al sereno svolgimento dell'attività e nel rispetto della persona in ogni sua manifestazione, si ritiene di dover effettuare l'implementazione e l'aggiornamento degli strumenti contrattuali previsti al fine di renderne concreta l'applicazione, anche mediante azioni formative dedicate a tale scopo.

Inoltre, alla luce del costante aumento di fenomeni di violenza, sul lavoro e non, è sempre più urgente rendere concreto il recepimento dell'accordo interconfederale del 25 gennaio 2016 per prevenire contrastare e gestire le molestie e la violenza in ogni contesto lavorativo».

# Il nuovo Parlamento risponde alle istanze degli under 35

Per la Fit-Cisl sono già in cima all'agenda. Ma la Ue saprà ascoltarli?



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

A urne europee chiuse è doveroso chiedersi se l'Unione sarà in grado di rispondere alle istanze dei suoi cittadini under 35. Il 26 maggio si sono svolte le votazioni europee per rieleggere i 751 europarlamentari, di cui 76 italiani. Ed è importante sottolineare come in Europa l'Italia sia il terzo stato membro per numero di rappresentanti dopo Germania (96 seggi) e Francia (79 seggi).

Non solo l'affluenza alle urne in tutto il continente è stata la più alta degli ultimi 20 anni (con il 51% di votanti), ma anche la percentuale di giovani ragazzi e ragazze italiani che ha deciso di dare voce al proprio pensiero è stata elevata: si è recato alle urne il 52% dei cosiddetti Millennials (nati tra il 1980 e il 1996) e il 49% dei maggiorenni appartenenti alla Generazione Z (nati dopo il 1997), secondo dati Swg.

Altra nota positiva è la rappresentanza femminile all'interno dell'Europarlamento: ben il 39%, la più alta fino ad oggi. Una grande vittoria anche per il sindacato confederale europeo (la Ces) che da anni si batte per la parità di genere.

Analizzando i dati attuali, che rammentiamo sono provvisori, si può vedere come la composizione del nuovo Parlamento sarà più liberale

e con un aumento della componente nazionalista. I popolari e i socialisti, pur rimanendo la prima e la seconda forza in ordine numerico, hanno perso parecchi seggi, passando dai 403 delle elezioni passate ai 329 di quelle appena svolte (fonte Europa.eu). Anche i partiti più a destra, se coalizzati, non raggiungerebbero la maggioranza. Lo ricordiamo giusto a titolo informativo: sono necessari almeno 376 voti favorevoli per avere la maggioranza. In sintesi possiamo affermare che rispetto al passato, gli equilibri ai quali siamo abituati risulteranno indubbiamente spostati, pur avendo le forze europeiste i 2/3 dei seggi (anche se si dovranno attendere le nuove coalizioni per capire più nello specifico come).

Ad ogni modo, questi risultati portano anche a fare un'altra considerazione: in Europa cresce la consapevolezza di dover agire per contrastare il cambiamento climatico; si accentua l'individualismo, nazionalismo e disgregazione sociale. Insomma, con questo voto, pur confermando i cittadini la volontà di stare in Europa, traspare la necessità di apportare importanti cambiamenti di rotta.

Riteniamo che l'Unione sia importante per diversi aspetti, perché interviene in una vasta gamma di settori nei quali molti leader europei riten-

## L'Unione europea si prefigge di:

- mantenere la pace tra i suoi Stati membri e i paesi vicini e porre la pace alla base di ogni iniziativa futura;
- promuovere la cooperazione concreta tra i paesi europei;
- garantire la sicurezza dei cittadini europei;
- promuovere la solidarietà economica e sociale;
- preservare l'identità e la diversità europee in un mondo globalizzato;
- promuovere i valori che gli europei condividono.

gono vantaggiosa un'azione comune: mercato unico, euro, promozione della crescita economica, sicurezza, giustizia e affari esteri. Si occupa anche politiche di innovazione, che promuovono il ricorso a nuove soluzioni in settori quali clima e protezione dell'ambiente, la ricerca e l'energia, ma anche di politiche di solidarietà (le cosiddette politiche di coesione) in ambito regionale, agricolo e sociale. Tra l'altro l'Unione finanzia queste politiche mediante un bilancio annuale.

Giova ricordare che molte delle norme che anche noi, nel nostro Paese, applichiamo, derivano dalla trasposizione

di direttive nate dalla Commissione europea e approvate dal Parlamento europeo e dal Consiglio europeo.

Risulta quindi più che mai necessaria una vera Europa sociale per proteggere i lavoratori contro le varie forme di dumping sociale e salariale, nate in conseguenza di politiche europee ispirate alla protezione dei mercati e che vedono i cittadini più come consumatori che come lavoratori.

Proprio a tal proposito ricordiamo che la Fit è impegnata da molti anni a livello europeo, insieme alla Cisl, in tutti i settori dei trasporti dei quali l'Etf, la federazione europea dei lavoratori dei trasporti alla quale siamo affiliati, si occupa. Non ultimo attraverso la grande iniziativa di "Fair Transport Europe" della quale abbiamo parlato negli ultimi numeri di questo mensile e che riteniamo debba proseguire con mirate azioni di lobby e manifestazioni sindacali per evitare l'emanazione, da parte dell'Unione, di norme che favoriscano i gruppi imprenditoriali (spesso dislocati in paesi più poveri) a scapito della salute e sicurezza, dei salari e della dignità lavorativa dei giovani e meno giovani occupati nel settore.

La Fit-Cisl è anche attiva all'interno del coordinamento giovani dell'Etf per dare voce alla "young generation" e fornire proposte concrete a sostegno dell'occupazione e di un futuro di qualità nel mondo del lavoro nei trasporti.

La crisi economica e finanziaria del 2008-2009 ha colpito soprattutto gli europei under 35 e le misure di austerità attuate a livello nazionale negli anni successivi hanno avuto un impatto sproporzionatamente negativo sulle condizioni di lavoro e di vita dei giovani in Europa, con un drammatico aumento dei tassi di disoccupazione giovanile. Molte riforme miravano a rendere i giovani lavoratori "più attraenti" per i datori di lavoro riducendo i loro costi salariali e di sicurezza sociale, favorendo la precarietà. Il nu-

mero di posti a tempo indeterminato non cresce e, anche se negli ultimi anni abbiamo assistito a una diminuzione della disoccupazione giovanile in Europa, sono ancora troppi i senza lavoro. Inoltre, i giovani lavoratori sono molto nei "gig-work", specialmente nelle piattaforme di lavoro che finora non sono in grado di garantire gli standard di protezione sociale e di lavoro, com'è il caso dei rider.

Cosa chiedono quindi i nostri giovani all'Europa?

- Un futuro nel mondo del lavoro nel quale la digitalizzazione e gli sviluppi tecnologici vengano portati avanti in modo che migliorino la vita lavorativa, producendo sviluppo e non peggiorando le situazioni esistenti;
- Incentivi alla formazione continua, di qualità ed efficace per migliorare le competenze professionali e contribuire allo sviluppo della carriera sul posto di lavoro, nonché per affrontare i cambiamenti e le transizioni del mercato del lavoro;
- Misure più adeguate per il passaggio dal mondo dell'istruzione a quello del lavoro attraverso forme di alternanza scuola-lavoro idonee e fruibili, tirocini e apprendistato per incentivare le assunzioni e dare un'opportunità di crescita nel mondo del lavoro (che non devono comunque sostituire il contratto a tempo indeterminato);
- Un rafforzamento delle verifiche sul rispetto degli standard del lavoro, così da garantire buone condizioni di lavoro in luoghi sicuri;
- Un salario che sia equo e commisurato rispetto all'attività lavorativa e alla produttività;
- Forme di welfare adeguate alla platea giovane, e contratti con

il giusto equilibrio di lavoro-vita privata;

- Attenzione alle azioni per contrastare il cambiamento climatico;
- Uguaglianza tra uomo e donna per l'accesso al mondo del lavoro e al salario;
- Promozione della solidarietà intergenerazionale sul luogo di lavoro;
- Che il dialogo sociale a la contrattazione restino al centro delle attività sindacali, affrontando le barriere che impediscono ai lavoratori atipici di aderire a un sindacato o di negoziare collettivamente.

La FIT ha già dimostrato, negli anni, di credere nei giovani e nel rafforzamento delle politiche giovanili, riorganizzandosi ed includendo nelle scelte strategiche strutture giovanili, anche con poteri decisionali, per far crescere gli under 35 con competenze trasversali, attraverso la formazione continua intra-sindacale ma non solo. Da parte nostra continueremo quindi a lavorare in questa direzione, anche con l'Etf.

Dopo queste elezioni ancora più forte è sentita da parte dei giovani la necessità di stringere le giuste alleanze, anche a livello europeo, per fare in modo di ottenere sempre il risultato migliore. Adeguando le strategie caso per caso, in accordo con la sfida da fronteggiare, cosicché l'Europa possa diventare più equa verso tutti i suoi lavoratori dei trasporti, giovani e non. Sfide che - lo sappiamo analizzando il passato - la Fit-Cisl ha affrontato in tutte le sue sfaccettature e a ogni livello, nazionale e internazionale, e che sempre affronterà con passione e senso pratico per garantirne l'ottimale riuscita, così come da sempre nel suo DNA.

# Le conseguenze della Brexit sullo shipping mondiale



di **Francesco Di Fiore**  
Coordinatore ispettori Itf

La Brexit desta molte preoccupazioni sul piano economico, finanziario e dell'impiego. Il timore è che un'uscita del Regno Unito dall'Unione europea che non sia concordata con quest'ultima, finisca per produrre conseguenze negative per ambo le parti. La struttura londinese di Itf, la Federazione internazionale dei lavoratori dei trasporti a cui Fit-Cisl aderisce, ha al proprio interno un numero elevato di addetti provenienti da molte parti del mondo e quindi i responsabili si sono attivati con le autorità competenti per cercare di capire cosa avverrà in futuro rispetto all'impiego di personale non britannico. Apparentemente sembra non vi siano grossi problemi, in particolare per coloro che da tempo, pur non essendo cittadini britannici, operano all'interno di Itf. Meno chiara è la situazione di coloro che dovessero in futuro essere assunti. Per contro, non desta preoccupazione la permanenza saltuaria presso Itf per gli ispettori chiamati a fare corsi di formazione.

L'incertezza creata dall'uscita senza accordo, com'è noto, ha creato situazioni di rischio per molte strutture economiche e finanziarie, che hanno già lasciato il Regno Unito per trasferirsi sul continente. Analizzare le ripercussioni sul versante marittimo è più difficile. Abbiamo per esempio la struttura tecnica e gestionale di Msc

Crociere basata a Londra con molto personale non UK ma non sappiamo con certezza come quella collocazione si evolverà. Certo è che, dopo tre anni di crescita, la flotta registrata nel Regno Unito ha subito una flessione dell'1%. Non è chiaro ancora se il fenomeno sia legato alla Brexit oppure se riflette un trend che sembra avanzare in alcune realtà, se non altro per le turbolenze legate alla guerra dei dazi.

Citiamo un dato che riguarda la flotta controllata da interessi greci ovvero la prima flotta al mondo. Infatti, il Greek Shipping Cooperation Committee basato a Londra ha verificato che dopo 10 anni per la prima volta la flotta formata da 4.017 navi è scesa nel 2018 di 131 unità. Del resto non è un buon segno se la P&O Ferries ha deciso di passare tutte le sue navi che operano nel canale della Manica in bandiera cipriota, come se potessero esservi misure restrittive per la bandiera inglese da parte della UE.

Chiaramente la Brexit sta creando anche all'interno del mondo sindacale marittimo inglese molte preoccupazioni. L'ultima grave situazione è derivata dalla decisione di Maersk Line di non utilizzare più allievi inglesi. Questa scelta della più grande flotta container del mondo mette in crisi non solo il posto di lavoro per questa ca-

tegoria, ma anche le posizioni di grado più elevato nella marineria inglese, oltre naturalmente a molte professionalità nel cluster marittimo.

Non tutti gli operatori concordano con questa visione pessimistica e citano iniziative che sviluppano la richiesta di allievi, come ad esempio iniziative del Governo per il sostegno economico all'imbarco di allievi, così come l'impegno di società come Carnival UK, Shell e BP che si sono impegnate a creare 450 posti aggiuntivi per quella categoria. Ci sono aree di impiego come le crociere, le LNG oppure i superyachts che sono in via di sviluppo. Nei prossimi anni le crociere avranno bisogno di 200mila nuovi addetti di diverse categorie. Per questo, il sindacato inglese Nautilus preme per sottolineare come i certificati di competenza rilasciati nel Regno Unito riflettano una preparazione avanzata ed efficiente e quindi siano più appetibili per gli armatori.

La riflessione che sorge spontanea a noi della Fit-Cisl è che gli inglesi si stanno muovendo con una analisi e una visione più ampia ed allargata al mondo, mentre in Italia perseveriamo con la nostra visione un po' troppo provinciale perdendo opportunità future per i nostri giovani. Il guaio è che di fatto ormai da un po' di anni non esiste un'interlocuzione concreta



e costruttiva tra le parti sociali e i vari Governi, per non parlare poi dell'assenza di un ministero specifico come vi è in altri paesi.

In Inghilterra il Ministro per lo Shipping è la signora Nusrat Ghani che è impegnata a elaborare un progetto del Governo che fissa il programma per la marina mercantile sino al 2050. Un progetto che tiene dentro ipotesi di sviluppo delle economie, flussi di traffico, nuove tecnologie e molto altro. La Ministra Ghani ha anche finanziato con notevoli risorse un programma di inclusione delle quote rosa ai vari livelli sulle navi.

Non va trascurato, rispetto ai riflessi dell'automazione sul numero dei componenti l'equipaggio, lo studio della World Maritime Academy finanziato da Itf, che ritiene che nei prossimi 20 anni ci sarà una evoluzione piuttosto che una rivoluzione (quindi un impatto non drammatico per il lavoro marittimo), pur tuttavia viene valutata una riduzione del personale a bordo di circa il 22%. Nello studio presentato recentemente da Schroder Hinrichs, ricercatore della World Maritime Academy, si evidenzia come le categorie meno colpite saranno gli ufficiali di macchina e coperta, i comandanti e i piloti, mentre molti ratings saranno a rischio. Parliamo di fenomeni che

si svilupperanno in un lasso di tempo non breve, quindi anche in Italia avremmo tutto il tempo di orientare opportunamente la formazione ed evitare di creare aree di disoccupazione tra i marittimi.

Si parlava prima di dialogo e confronto con le istituzioni quale strumento per affrontare i cambiamenti. Il provincialismo e la strumentalizzazione, non certo da parte del sindacato confederale, portano a ridurre il tutto a un confronto a distanza tra due armatori centrando l'attenzione sul solo Registro Internazionale che andrebbe modificato per sviluppare occupazione. Non ci si rende conto che già oggi molti armatori riprendono il cammino verso la bandiera estera come le 11 navi passate recentemente a Malta. Si trascurano quindi i grandi cambiamenti che avanzano che, se non governati, rischiano di spazzare via la nostra marineria.

Per sottolineare come in altri paesi invece ci si muova per tempo, ritorniamo da dove siamo partiti, ovvero alla Brexit. Poiché può avere riflessi notevoli sull'occupazione marittima britannica, si è aperto un tavolo di confronto tra la Ministra allo Ship-

ping, Nusrat Ghani, il Presidente della britannica Chamber of Shipping, Bob Sanguinetti, e il Segretario generale del sindacato Nautilus, Mark Dickinson. Anzitutto hanno affrontato il problema del riconoscimento dei certificati di competenza inglesi. Su-

**Si trascurano i grandi cambiamenti che avanzano che, se non governati, rischiano di spazzare via la nostra marineria**

bito la Ministra ha inviato messaggi in questo senso ai Governi di Olanda, Malta, Cipro, Grecia, Danimarca ove si trova molto personale britannico. Inoltre, la Ministra si è impegnata a scrivere a tutti coloro che hanno certificati in scadenza nei prossimi 12 mesi indicando loro che le autorità competenti, compresa la Coast Guard Agency, sono state informate circa il rinnovo. Infine, verrà istituita una linea telefonica e una casella di posta elettronica cui tutti i possessori di certificati potranno rivolgersi avendo precedenza per domande, problemi e via elencando.

Potremmo proseguire su altri punti ma crediamo basti questa parte relativa ai certificati per far capire come ci si dovrebbe muovere su questioni fondamentali per chi va per mare.

# Il nostro lavoro per sviluppare il settore a livello europeo



di **Francesca Di Felice**

Come gestire i cambiamenti in atto nel trasporto pubblico locale? Per affrontare questo e altri temi, il 15 maggio scorso si è svolto a Bruxelles, presso la sede dell'Etf, la riunione del Comitato di trasporto pubblico urbano. Diversi sono stati i punti all'ordine che hanno visto la partecipazione attiva di tutti i presenti.

Il primo punto, posto all'attenzione dei componenti del Comitato, era la necessità di eleggere nuovi componenti del suo Comitato direttivo in seguito alle dimissioni del Presidente e di un componente ordinario. Il Comitato ha eletto come Presidente Susanne Gallhagen (Kommunal, Svezia), come Vicepresidente Taj Salam (Unite the Union UK) e come componenti ordinari Steven Steyaert (Btb-Abvv, Belgio) e Antoaneta Stoimenova (Ft-tub, Bulgaria), come componente associato Guy Van Hyfte (Acv Public Services, Belgio). Tutti sono stati eletti all'unanimità.

Esaurite le incombenze elettive, la riunione è proseguita affrontando il secondo punto all'ordine del giorno relativo al tema di automazione e digitalizzazione nel trasporto pubblico urbano. Sono state presentate alcune esperienze realizzate da sindacati associati. Nello specifico sono stati presentati i risultati di una ricerca, realizzata dalla Filt-Cgil in siner-

gia con l'Università cattolica di Milano, finalizzata a capire come dovrà organizzarsi o cambiare il sindacato per poter rappresentare al meglio i lavoratori nel modo del lavoro che cambia. Secondo i dati raccolti attraverso la compilazione di questionari anonimi da parte dei lavoratori del settore, in Italia si assiste ad un lento processo di trasformazione e sono tre gli aspetti sui quali investire per utilizzare al meglio i sistemi di automazione e digitalizzazione che avanzano: la governance del sistema deve fornire garanzie di lungo periodo per stimolare il processo di digitalizzazione attraverso la certezza delle risorse destinate al tpl; l'organizzazione del lavoro va modernizzata attraverso l'implementazione di un programma concreto di formazione per i lavoratori; il servizio deve essere ridefinito per stimolare l'utenza all'uso dei nuovi sistemi tecnologici con una struttura tariffaria flessibile, necessaria per ottimizzare l'offerta in funzione della domanda; occorre migliorare la capacità del sistema di rendere il trasporto realmente integrato.

Successivamente un rappresentante del sindacato tedesco Ver.Di. ha presentato i risultati di medio termine di un progetto, relativo alla raccolta di buone pratiche realizzate in alcune aziende del loro paese.

Le due presentazioni hanno fornito gli elementi per far assumere ai presenti l'impegno di sostenere la natura pubblica delle piattaforme digitali, partendo dal presupposto di riorganizzarci come sindacati al fine di ben rappresentare il lavoro che cambia. Infine su questo tema Sabine Trier, Segretaria Etf con delega al trasporto pubblico urbano, ha relazionato in merito al progetto in corso nell'ambito del dialogo sociale, che sta coinvolgendo Etf e Uitp, l'associazione datoriale internazionale, e che ha come scopo quello di realizzare un'indagine, attraverso la divulgazione di un questionario relativo alla trasformazione digitale nell'ambito del trasporto pubblico urbano per individuare strategie comuni, risorse e investimenti da mettere in atto nell'ambito del dialogo sociale.

La riunione è proseguita affrontando lo stato di attuazione del programma di lavoro del Comitato per il periodo 2017-2022, con la conferma di concentrare l'attenzione su due priorità: la ri-municipalizzazione nel trasporto pubblico urbano e la clausola sociale. In ordine al primo aspetto Sabine Trier ha riferito che si tratta di un work in progress, un cantiere aperto che si sostanzia nella raccolta e analisi di casi in cui le amministrazioni hanno proceduto alla ri-municipalizzazioni in seguito a un periodo di affi-

damento a soggetti terzi. Al momento il caso oggetto di studio è quello della città francese di Nizza.

Per quanto riguarda il tema della clausola sociale, ossia delle garanzie da riconoscere al personale in caso di cambio a qualsiasi titolo del gestore del servizio, il comitato si è posto l'obiettivo di elaborare un compendio di informazioni, da mettere a disposizione di tutti gli associati, costituito dalla raccolta delle legislazioni e della contrattazione nazionale in materia di procedure di gara e trasferimento del personale e clausola sociale. L'obiettivo è quello di sviluppare una politica che consenta di influenzare l'Europa per modificare la direttiva sul trasferimento di impresa. Su tale materia sarà organizzato un seminario il prossimo dicembre per presentare le esperienze raccolte e discutere del quadro europeo attuale.

Il confronto tra i presenti è proseguito con l'analisi dei progetti contenuti nel programma di lavoro del gruppo di lavoro del dialogo sociale costituito da componenti dell'Etf e dell'Uitp. Nello specifico, oltre al progetto sulla digitalizzazione sopra esposto, è importante evidenziare quello finalizzato a coinvolgere nel dialogo sociale i paesi dell'Europa centrale che non vi partecipano soprattutto a causa di una scarsa rappresentanza dell'Uitp.

Altro tema, su cui si stanno impegnando Etf e Uitp, è la revisione delle raccomandazioni sulla sicurezza e il contrasto alla violenza che risalgono al 2003, sulle quali come Fit-Cisl stiamo direttamente collaborando. L'obiettivo è quello di aggiornare le raccomandazioni comuni esistenti, prevedendo un loro recepimento in tutti gli Stati membri. Il progetto di revisione è in corso e al momento si è giunti alla fase di scambio del testo e confronto sullo stesso. I capisaldi della revisione, che si fonda sul principio generale secondo il quale il tema della sicurezza del personale deve essere oggetto di confronto tra le parti so-

ciali a tutti i livelli, soprattutto aziendali, si costruiscono: nel riconoscimento della responsabilità aziendale a garantire un luogo di lavoro sicuro, nell'affrontare e contrastare il fenomeno della violenza in ogni sua forma, da quella verbale a quella fisica incluse le aggressioni, sia se messa in atto da colleghi o superiori sia quella in cui gli attori sono soggetti terzi (clientela e così via); nella necessità di mettere in campo campagne di sensibilizzazione con lo scopo di contribuire alla diffusione della cultura del rispetto; nell'importanza di prevedere una raccolta dati in ogni realtà aziendale dei casi di violenza, per poter capire l'entità del fenomeno e la relativa portata delle azioni da mettere in campo a contrasto; nel riconoscimento della responsabilità aziendale per supportare, psicologicamente e legalmente, il lavoratore vittima di casi di violenza.

Altro importante tema, parte del programma di lavoro del comitato di dialogo sociale, è quello relativo al follow-up delle raccomandazioni congiunte Uitp-Etf sull'occupazione delle donne nel trasporto pubblico urbano, individuando delle azioni e dei comportamenti da mettere in atto relativi a salute e sicurezza sul posto di lavoro, equilibrio lavoro-vita privata, prosecuzione di carriera, parità salariale e politiche aziendali.

Ultimo argomento affrontato è stato la revisione del regolamento europeo 1073/2009. La proposta di modifica è stata approvata in prima lettura dal Parlamento europeo e prevede un nuovo sistema di liberalizzazione del mercato del trasporto di persone a lunga percorrenza a partire dai 100 km. Rispetto alla proposta originaria, sono stati recepiti diversi emendamenti che hanno individuato elementi di garanzia per evitare la duplicazione dei servizi e il pericolo dumping contrattuale determinato dall'ingresso degli operatori esterni, rispetto a operatori nazionali regolati da contratti di servizio pubblico. Tuttavia il

pericolo di mettere a rischio i livelli occupazionali permane, soprattutto perché non sono chiari i sistemi riconosciuti alle autorità nazionali per negare le autorizzazioni agli operatori esterni. Pertanto la posizione dell'Etf è quella di continuare a sostenere il ritiro dell'intera proposta.

Al momento il Consiglio dei Ministri dei Trasporti dovrebbe esaminare la proposta approvata in prima lettura. Le possibilità sono: il Consiglio non fa nulla (sembra che gli Stati membri vogliano bloccare questa proposta perché interviene sulla competenza esclusiva dei governi nazionali) e la Commissione europea ritira la proposta; il Consiglio raggiunge un accordo e inizia il trilogico (tuttavia è molto improbabile che ciò accada presto) cioè la procedura legislativa europea che coinvolge lo stesso Consiglio, la Commissione e l'Europarlamento; il Parlamento europeo rivisita la prima lettura e ricomincia l'iter da capo.

Il modo migliore per far ritirare la proposta di modifica è rappresentare le preoccupazioni degli Stati membri e cercare di bloccare un accordo di Consiglio. Ciò può essere fatto solo con azioni su due fronti: attraverso pressioni sulle amministrazioni nazionali messe in atto dagli affiliati dell'Etf e sulle rappresentanze permanenti a Bruxelles da parte dell'Etf stessa.

I lavori del Comitato sono terminati con la previsione di sviluppare il confronto rispetto a quanto sarà portato avanti nell'ambito del gruppo di lavoro del dialogo sociale, che si incontrerà nel prossimo mese di settembre.

# La Fit-Cisl ligure al lavoro per tutelare gli autotrasportatori



L'autotrasporto è un settore centrale per la nostra regione. Per questo, lo scorso 16 maggio si è tenuto a Genova, presso il Cral Portuale, un convegno fortemente voluto e sostenuto da Fit-Cisl Liguria, con Filt-Cgil e Uiltrasporti, sul tema: "Sicurezza stradale, dumping sociale, pacchetto mobilità".

Lo scopo di questo evento è stato quello di tenere al centro del dibattito il problema venutosi a creare con la direttiva europea 96/71Ce, che permette la libera circolazione del personale e la libera prestazione di servizi di aziende site in qualsiasi paese comunitario limitandosi, in merito ai lavoratori, a garantire un livello minimo di tutele. Inoltre confidiamo che la legislatura europea appena iniziata non porti alla rivisitazione dell'attuale pacchetto mobilità.

All'evento hanno partecipato numerosi delegati sindacali, organizzazioni datoriali, aziende e, cosa ancora più importante, hanno risposto positivamente

al nostro invito i candidati liguri alle elezioni europee. Si è voluto sottoporre all'attenzione dei candidati queste tematiche, andandole ad analizzare punto per punto al fine di apprendere la loro linea politica su queste normative.

Nella relazione introduttiva si è ribadito in modo forte e condiviso da tutte e tre le organizzazioni sindacali che finora, insieme ad alcune aziende, è stato possibile arginare il fenomeno del distacco transnazionale e della somministrazione, mantenendo l'applicazione del contratto collettivo nazionale italiano e facendo rispettare le leggi italiane nella Penisola. Per citare un articolo del ccnl su tutti, ricordiamo l'11bis che permette la forfetizzazione dello straordinario tramite la contrattazione aziendale. Questo però è stato possibile solamente dove si sono costruite corrette relazioni sindacali e contratti idonei a scongiurare questi fenomeni.

Le modifiche apportate al pacchetto mobilità votato il 4 aprile le possiamo valutare positivamente, ma questo non è sufficiente e non intendiamo abbassare la guardia. Si è chiesto di mantenere aperto il dibattito e il confronto e si è sottolineato come questa sia la strada corretta per migliorare il settore.

Durante tutto il dibattito ai candidati è stato indicato più volte che l'autotrasporto ligure e gli autisti esigono, ed è di vitale importanza per essi, che la loro voce sia portata in modo forte e deciso all'interno del Parlamento europeo.

In conclusione, si può affermare senza ombra di dubbio che il convegno sia stato più che proficuo, grazie agli interventi e al vero dibattito. Da parte nostra continueremo a lottare per raggiungere gli scopi che ci siamo prefissati e a creare ancora di più unità di intenti.

*Mirko Filippi*  
Coordinatore regionale Fit-Cisl  
Liguria

# Neos perde in appello contro la Fit lombarda e le madri lavoratrici

La Corte di Appello di Milano ha dato ragione alla Fit-Cisl Lombardia contro la compagnia aerea Neos, per l'esonero dal lavoro notturno del personale navigante con figli piccoli. Si tratta di una nuova vittoria non solo per la nostra Federazione ma per tutti.

Il pasticcio è nato con la sentenza di Cassazione di luglio 2017, che aveva stabilito che il personale navigante non aveva diritto all'esonero dal lavoro notturno creando un grave vulnus ai diritti delle lavoratrici e dei lavoratori genitori.

Prima della suddetta sentenza, il testo unico della maternità e della paternità garantiva l'esonero dal lavoro notturno per l'impiego del personale navigante del trasporto aereo con figli al di sotto dei tre anni, diritto esteso al dodicesimo anno di vita nel caso di lavoratrice o lavoratore genitore unico affidatario; la mancata programmazione dei voli a cavallo di più giorni era finalizzata a vantaggio del benessere psico-fisico dei figli, a tutela dell'infanzia e del diritto di ciascun bambino di poter ricevere le cure materne/paterne indispensabili nei primi anni di vita, diritti garantiti a tutte le categorie dei lavoratori.

Inoltre, la sentenza cancellava il diritto del personale navigante del trasporto aereo con figli portatori di handicap di usufruire della legge 104 in merito al lavoro notturno.

La gravità della sentenza della Cassazione consisteva nel fatto che la stessa colpiva gli anelli più deboli ed indifesi della società: i minori e i portatori

di handicap, ovvero quelle categorie che uno Stato civile avrebbe il dovere di tutelare in primis. I genitori quindi sarebbero stati costretti a rinunciare al proprio lavoro per restare a casa ad occuparsi dei figli.

La Fit-Cisl Lombardia, insieme ad alcune lavoratrici della compagnia aerea Neos nostre iscritte, ha depositato diversi ricorsi in primo grado dinanzi il giudice del Tribunale di Busto Arsizio e, successivamente, presso la Corte di Appello di Milano per il riconoscimento dei loro diritti e per la tutela dei minori. La nostra Federazione, congiuntamente con la Consigliera regionale delle Pari Opportunità della Lombardia, sin dall'inizio si è posta accanto alle lavoratrici costituendosi nell'atto giudiziario di cui sopra attraverso il cosiddetto "atto di intervento".

A seguito dei suddetti ricorsi a partire dal mese di luglio 2018 i giudici, prima il Tribunale di Busto Arsizio e successivamente la Corte di Appello di Milano, hanno accolto la nostra tesi condannando Neos al ripristino immediato del diritto inviolabile delle lavoratrici e dei lavoratori genitori di figli piccoli o disabili all'esonero dal lavoro notturno.

Recentemente sempre Neos, in modo del tutto fantasioso, ha richiesto che il tempo trascorso in trasferta fuori casa non venisse considerato come lavoro ma, bensì, come tempo di riposo. Il giudice ha rigettato tale pretesa disponendo che una simile interpretazione è in evidente contrasto con la normativa in esame e che la trasferta è comunque disposta dal datore di

lavoro. Tutto ciò comporta che anche nei momenti di riposo il lavoratore si trova in un luogo per adempiere a un ordine lavorativo.

Ciò nonostante Neos persevera nel negare l'esonero dal lavoro notturno a tutte le altre lavoratrici, obbligandole di fatto a presentare anch'esse dei nuovi ricorsi giudiziari, annunciando il ricorso in Cassazione per le cause pendenti.

Chiediamo a gran voce un intervento della Commissione parlamentare per l'infanzia e l'adolescenza a tutela dei figli dei lavoratori naviganti del trasporto aereo, che con la sentenza di Cassazione del 2017 rischiano di essere esclusi da norme e diritti basilari.

La Fit-Cisl Lombardia non accetta l'idea che ci possano essere differenze tra genitori lavoratori per la tutela dei bambini.

*Alfredo Rosalba  
Segretario Regionale Fit-Cisl  
Lombardia*

# Firmato accordo: ai rider di Laconsegna si applica il ccnl di settore

La Fit-Cisl Toscana porta a casa un nuovo successo. Lo scorso 8 maggio la nostra Federazione, insieme a Filt-Cgil e Uiltrasporti della Toscana, ha firmato con la società Laconsegna srl, un accordo con cui si stabilisce che ai suoi dipendenti si applichi il contratto collettivo nazionale della logistica, trasporto merci e spedizione.

che ad altre aziende del settore e comprendere nel contratto oltre 200 addetti, facendo emergere tante situazioni di lavoro sottopagato, non regolamentato anche nelle forme di applicazione. Insomma, per la prima volta in Italia si disciplina il contratto di lavoro dei rider con l'applicazione del ccnl di settore con tutte le sue

dando anche il principio che il rischio legato alla consegna e alla vendita dei prodotti non è a carico dei lavoratori ma della società da cui dipendono.

Per la prima volta in Italia la contrattazione collettiva, in questo comparto, si aggiudica il primato di dare stabilità e futuro a questo settore in forte espansione.

La contrattazione e l'azione sindacale, quando è espressa in maniera coesa e unitaria, rappresenta un'opportunità e sicuramente una risposta efficiente per i diritti e per le tutele, dei lavoratori e soprattutto per rispondere alle sfide del mondo del lavoro che cambia e quindi anche alle sfide poste dalla gig economy. Ora si tratta di coinvolgere anche altre aziende nell'intraprendere questa strada.

Un grazie particolare va alla squadra della Fit-Cisl Toscana che in tutti questi mesi ha lavorato in silenzio, dedicando attenzione e pazienza alla costruzione di questo contratto, per rendere i rider lavoratori come tutti gli altri, attraverso l'applicazione di un contratto nazionale. Il contratto del trasporto merci e logistica è un'opportunità non solo per mettere in sicurezza questi lavoratori, ma anche per dare una risposta al caporalato, al dumping e agli altri annosi problemi che circondano la logistica in Italia.

*Francesco Chiaravalli*  
Segretario generale aggiunto Fit-Cisl  
Toscana



Questa firma va a favore della legalità e costituisce un punto di non ritorno per la salvaguardia dei diritti e delle tutele per i lavoratori del comparto.

Laconsegna srl è un'azienda di logistica che si occupa, tra l'altro, anche di consegna di cibo a domicilio e si avvale di lavoratori (rider) per servire ristoranti, pizzerie e via elencando, oltre a singoli privati.

Il documento, sottoscritto dopo diversi mesi di contrattazione, riguarda oggi circa 20 lavoratori ma l'obiettivo è quello di allargare l'accordo an-

declinazioni: orario di lavoro, pause, salario, ferie e così via, mettendo in chiaro che il rapporto di lavoro è di tipo subordinato e indeterminato. Finalmente questi lavoratori si vedono riconosciuti i propri diritti e tutele pur muovendosi con biciclette, ciclomotori e motocicli, pur ricevendo dal datore di lavoro le disposizioni sul telefonino.

Inoltre l'azienda ha riconosciuto la rappresentanza aziendale Rsa, oltre a mettere in chiaro il pagamento delle ore effettivamente lavorate e non in base alle consegne fatte, salvaguar-

# Gli Italiani sognano più sicurezza e libertà

di Geivù



Secondo il 55,4% degli italiani negli ultimi dodici mesi la situazione economica del Paese è peggiorata (per il 36,9% è rimasta uguale, solo per il 7,7% è migliorata). Per il 42,3% è peggiorato anche l'ordine pubblico, il rischio di essere vittima di reati (la situazione è rimasta uguale per il 47,6%, è migliorata per il 10,1%). Nei prossimi dodici mesi la situazione economica peggiorerà ancora per il 48,4% degli italiani (resterà uguale per il 34,7%, migliorerà solo per il 16,9%), per il 40,2% peggiorerà anche la sicurezza (resterà stabile per il 42,4%, migliorerà per il 17,4%).

La psicologia del peggio attanaglia le menti degli italiani. È quanto emerge dalla ricerca "Cosa sognano gli italiani", realizzata dal Censis in collaborazione con Conad.

Per il 70% dei nostri connazionali nell'ultimo anno sono aumentati gli episodi di intolleranza e razzismo verso gli immigrati. Le cause sono: le difficoltà economiche e l'insoddisfazione della gente (50,9%), la paura di subire reati (35,6%), la percezione che gli immigrati in Italia siano troppi (23,4%). Il peggioramento della situazione economica e della percezione delle condizioni di sicurezza porta alla caccia del capro espiatorio. Da qui il rischio che le attuali distanze divengano incolmabili: il 20,4% degli italiani si sente distante da persone con valori diversi dai propri (sul ruolo della donna, la famiglia e via elencando), il 19,8% da persone che conducono stili di vita diversi dai propri, il 17,5% da persone

con altre idee politiche, il 15,7% dalle persone di un'altra nazionalità, il 15,5% da chi è di un'altra religione.

I grandi scienziati (40,7%), il Presidente della Repubblica (30,7%), il Papa (29,4%) e i vertici delle forze dell'ordine (25,5%): ecco il quadrilatero dell'establishment che beneficia ancora della fiducia dei cittadini. Mentre il resto delle élite è completamente sfiduciato dagli italiani. Godono di una fiducia ai minimi termini: i vertici dei partiti (4%), i parlamentari (3,2%), i direttori di giornali e telegiornali (3,6%), gli editorialisti e gli opinion maker (3,8%), soprattutto i banchieri (1,5%). Poco più alta è la fiducia riposta nei grandi imprenditori industriali (10,9%) e nei vertici dei corpi intermedi e delle associazioni di categoria (8,1%). La post-verità ha generato la voglia di figure rassicuranti, che siano l'incarnazione del senso di responsabilità e in grado di trasmettere sicurezza.

No Italexit: gli italiani non sognano la fuga dalla Ue. Il 66,2% degli italiani non vuole l'uscita dall'euro e il ritorno alla lira. Il 65,8% è contrario al ritorno alla sovranità nazionale con l'uscita dall'Unione europea. Il 52% non è favorevole all'idea di ristabilire confini impermeabili e controlli alle dogane tra i Paesi europei. Però tra le persone con redditi bassi sono più elevate

le percentuali di chi si dice d'accordo con il ritorno alla lira (il 31%, rispetto all'8,8% delle persone con redditi alti), l'uscita dall'Ue (il 31,6%, contro l'11% dei più abbienti), il ripristino di frontiere e dogane tra i Paesi europei (il 39,2%, rispetto al 25,3% delle persone con redditi alti).

Il grande sogno degli italiani: la libertà di tornare a volare. Secondo gli italiani, i fattori irrinunciabili per una crescita senza esclusi sono: dare più spazio al merito e a chi è bravo, favorendo i più capaci e i meritevoli (52,1%), maggiore uguaglianza e una distribuzione più equa delle risorse (47,8%), più welfare e protezione sociale per dare maggiore sicurezza alle persone (34,3%), minore aggressività e rancore verso gli altri (33,1%). Concretamente, il 73,9% degli italiani si dice favorevole all'imposizione di una tassa sui grandi patrimoni e il 74,9% all'introduzione di un salario minimo per legge. Il grande sogno italiano è, ancora una volta, la possibilità di inseguire il proprio destino, ricevendo il giusto riconoscimento economico.

# «Il Paese ha bisogno di sviluppo infrastrutturale»

Vincenzo D'Arienzo, 53 anni, salernitano di nascita, militare di professione, eletto nel Veneto nelle liste del Partito Democratico, è membro della VIII Commissione Lavori pubblici del Senato.

**MINISTERO DEI TRASPORTI. Una pagella a Danilo Toninelli. Il neo Ministro era stato accolto con interesse. 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 ministero?**

«Penso che Toninelli sia l'unico Ministro dei Lavori pubblici al mondo che, anziché fare le opere, pensa solo a bloccarle. Le sue politiche ideologiche mal si attagliano a un Paese che ha bisogno di crescere, anche attraverso le infrastrutture».

**TAV. Che succede? Con la lettera ambigua del Presidente del Consiglio Giuseppe Conte a Telt, la società italo-francese che sta costruendo la linea ferroviaria, i bandi partiranno ma si potranno dissolvere entro 6 mesi. Che ne sarà in realtà della Torino-Lione anche alla luce del-**



**la vittoria di Matteo Salvini alle elezioni europee?**

«L'alta velocità è un puzzle complesso. Se si blocca un tassello è difficile capire a cosa possa servire il resto. Penso che l'Italia abbia già perso troppo tempo e non darei la colpa solo a Toninelli. La maggioranza gialloverde ha sempre condiviso quell'assurdità ideologica dei costi benefici, spesso votando compatta contro le nostre sollecitazioni».

**SBLOCCA-CANTIERI. Ora Fs-Anas accelera con 1.600 cantieri**

**e con i commissari su 66 opere. Comincia a prendere forma il piano per i commissariamenti previsti dal decreto sblocca-cantieri. Le prime 66 opere pronte per entrare nel "piano Conte" arrivano da Rete ferroviaria italiana e Anas. Sono le infrastrutture più strategiche di un piano di accelerazione degli investimenti che il gruppo Fs ha varato con il nuovo piano industriale 2019-2023. Gianfranco Battisti, Amministratore delegato del gruppo, ce la farà?**



**trasporti Toninelli. Propaganda o serietà di intenti?**

«Quel Piano è stato largamente finanziato dai Governi del centro-sinistra. Io spero che sia portato a termine, ma per farlo servono altre risorse e, soprattutto, meno ostacoli come invece sta facendo il Governo nella sua interezza».

«Vede, c'è differenza tra dichiarato e realtà. Se per l'Alta Velocità ho detto prima, fatico a capire cosa significa accelerare i cantieri Anas quando con la legge di Bilancio 2019 sono stati tagliati 1,8 miliardi di euro appunto per opere Anas.

Tant'è che un centinaio di progetti necessari sono stati spostati in avanti di due-tre anni rispetto al cronoprogramma vigente».

**ANCORA SBLOCCA-CANTIERI. Raffaele Cantone, Presidente dell'Autorità anticorruzione, afferma che lo sblocca-cantieri implica il rischio di accordi tra le imprese. Con le nuove regole chi vince i lavori può spartirli con i concorrenti. Con la conseguenza di far salire i costi del 50%. È così?**

«Confermo. Il decreto cosiddetto sblocca-cantieri si fonda su pilastri quali la riduzione del ruolo dell'Anac, l'elevazione della soglia economica sotto la quale affidare direttamente gli appalti, il ritorno del criterio del massimo ribasso per le gare e l'allargamento delle stazioni appaltanti. Quattro azioni che ci riporteranno indietro nel tempo e, soprattutto, si presteranno a concreti fenomeni corruttivi».

**ALITALIA-FS. Il Ministro del**

**lo Sviluppo economico Luigi Di Maio aveva prospettato una newco con il Ministero dell'economia al 15% e Fs partner strategico, ipotizzando un biglietto unico treno-aereo.**

**Gianfranco Battisti, Ad di Ferrovie sembra procedere in questa direzione, facendo entrare in gioco Delta-Easyjet e altri. Intanto i francesi di Air France si sono sfilati dopo la trasferta di Di Maio a Parigi con i gilet gialli. Ora potrebbero esserci connessioni con la vittoria di Matteo Salvini alle elezioni europee. Battisti sarà in grado di gestire una situazione così complessa e variabile?**

«Non vorrei essere sgarbato, ma a me pare l'ennesimo tentativo raffazzonato. Senza un convincente piano industriale, è inutile che passiamo i debiti da una società all'altra. Significa girare il bimbo nella culla. Null'altro».

**FS ITALIANE. Presentato il piano industriale 2019-2023 con investimenti per 58 milioni di euro e la creazione di 120mila posti di lavoro. Alla presentazione sono intervenuti il Presidente del Consiglio Giuseppe Conte, il Ministro dell'Economia Giovanni Tria (azionista al 100% del gruppo) e quello dei**

**ITALO-NTV. Il principale treno privato italiano ad Alta Velocità ha una nuova struttura societaria conseguente a complesse operazioni finanziarie. Come valuta i risultati ai quali partecipa anche Flavio Cattaneo?**

«Sono convinto che la concorrenza porti qualità, servizi migliori e un rapporto qualità/prezzo migliori. Quindi, spero che possa sempre essercene e che il Governo la favorisca».

**AUTOSTRADE. Una rivoluzione per le tariffe: dovranno calare in caso di extra ricavi delle società autostradali. A essere interessate saranno prevalentemente quelle che hanno i piani quinquennali, mentre chi ha già il meccanismo del price cap (come Autostrade per l'Italia) non sarà toccato.**

«Questa è la cartina di tornasole che una cosa è dire e un'altra è fare. Il Governo ha gli strumenti per rivedere il sistema, possibilmente in condivisione con tutti gli attori del comparto. Attendiamo di capire ancora per quale motivo non si cambiano le regole».

*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.*

# Prima di partire per le vacanze, donate sangue



di **Giulia Dellepiane**  
g.dellepiane@cisl.it

L'estate è alle porte e come ogni anno entriamo in una fase di carenza di sangue. In Italia infatti i donatori regolari sono pochi (solo quest'anno si è registrata una leggerissima inversione di tendenza, + 0,15%) e durante il periodo estivo diminuiscono ulteriormente per via delle partenze vacanziere.

Raccogliamo quindi l'appello di **Gianpietro Briola**, Presidente dell'**Avis**, Associazione volontari italiani del sangue, per ricordare a tutti che donare è facile, fa bene alla salute e aiuta chi ha bisogno di ricevere una trasfusione, ma non solo.

## Come mai gli Italiani donano meno sangue?

«Uno dei primi elementi di criticità è l'invecchiamento della popolazione. Altro rilevante dato di questi anni e che in futuro si manifesterà ancora di più è la carenza di personale e in particolare di medici».

## Cosa sta facendo l'Avis per risolvere questi problemi?

«Da parte nostra abbiamo avanzato in Parlamento una proposta di legge, già approvata in Regione Lombardia, che consenta ai medici in formazione, specializzandi, di poter svolgere attività di raccolta e selezione presso le nostre

strutture. Servirà inoltre uno specifico accordo con il Ministero dell'Istruzione e quello della Salute, ma confidiamo di poter raggiungere questo risultato.

Per agevolare la raccolta e i donatori, sarà nostro impegno futuro quello di poter garantire più flessibilità nell'accesso al sistema in termini di giorni e orari.

In questo senso serve un accordo forte con i professionisti trasfusionali per agire sulle Regioni e sui direttori generali, al fine di ottenere maggiore disponibilità di personale e risorse».

## Perché invece è importante donare sangue?

«È importante perché il sangue e gli emocomponenti sono un'esigenza quotidiana dei nostri pazienti e non solo in caso di eventi eccezionali quali terremoti, disastri o incidenti. È infatti soprattutto nella gestione ordinaria dell'attività sanitaria, dai trapianti ad altri interventi chirurgici, che c'è bisogno di sangue. Così come c'è bisogno di farmaci plasmaderivati per curare patologie quali le anemie croniche, l'emofilia, le malattie del fegato o altri deficit immunologici.

Donare, inoltre, è importante anche dal punto di vista sociale, come gesto concreto di solidarietà, perché significa donare una parte di sé a chi ha bisogno.

Infine è un esemplare gesto di medici-

na preventiva, perché il donatore è sottoposto periodicamente a controlli sul proprio stato di salute».

## Qual è il progetto attuale che vi sta più a cuore?

«Ci sono tanti progetti sui quali stiamo lavorando, ma vorrei qui soffermarmi sulla campagna di donazione plasma "Da quest'anno va di moda il giallo", che abbiamo lanciato lo scorso novembre e che prosegue anche in questi mesi.

La campagna punta a incrementare la consapevolezza dell'importanza della donazione di plasma, dal momento che i farmaci plasmaderivati rappresentano un bene essenziale e di interesse pubblico, alla cui produzione tutti dobbiamo concorrere.

Per molti di questi farmaci l'Italia non raggiunge oggi l'autosufficienza. In un contesto mondiale dove vi sono poche aziende di lavorazione e dove alcuni grandi paesi emergenti (penso a Cina e India) sono pronti ad acquistare grandi quantità di farmaci, capite bene quanto sia importante che l'Italia sia autosufficiente grazie alle donazioni altruistiche e non remunerate, per non correre il rischio di acquistare tali farmaci a costi superiori di quelli attuali e da paesi dove invece è pratica diffusa la donazione di plasma a pagamento».

Per maggiori informazioni [Avis.it](http://Avis.it)

# CONSORZIO NAZIONALE COOPERATIVE PLURISERVIZI

Società Cooperativa

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



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

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

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



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

Via Salaria, 89 – 00198 ROMA

Partita IVA 01211431000 – Codice Fiscale 03565500588 – CCIA 443682

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



# Miglioriamo *da 65 anni* per proteggere

te e la tua famiglia **sul lavoro**  
e **nel tempo libero** in caso  
di **infortunio e malattia**  
e da oggi anche con  
la **tutela legale**.



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

00142 Roma  
Largo Carlo Salinari, 18  
Tel. 06.515741  
Fax 06.5137841  
Email: [info@inat.it](mailto:info@inat.it)